

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG PENANGGUHAN KEWAJIBAN
MEMBAYAR UPAH SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM**

(Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015)



SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh:

**Mira Apriani
NPM : 1421030204**

Program Studi : Muamalah

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/2018 M**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG PENANGGUHAN KEWAJIBAN
MEMBAYAR UPAH SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM**

(Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015)

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Oleh:

**Mira Apriani
NPM : 1421030204**

Program Studi : Muamalah

Pembimbing I : Dr. H. Khairuddin, M.H.

Pembimbing II: H.A. Khumaidi Ja'far, S.Ag., M.H.

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/2018 M**

ABSTRAK

Upah minimal yang berkaitan dengan penangguhan upah minimal diatur dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Namun dalam perkembangannya ada pihak yang mengajukan uji konstitusionalitas berdasarkan Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 kepada Mahkamah Konstitusi atas UU Ketenagakerjaan. Permasalahan dari pengajuan uji konstitusionalitas oleh pemohon adalah pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Penjelasan dari Ayat (2) tersebut adalah penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan. Penjelasan resmi Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi ruang kepada pengusaha untuk tidak wajib melaksanakan pembayaran atas kekurangan upah yang diberikan penundaan selama 12 bulan. Undang-Undang Ketenagakerjaan justru memberi celah kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum. Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum, pelanggaran terhadapnya diancam sanksi pidana sebagaimana tertuang dalam Pasal 185 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimanakah pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015. 2) Bagaimanakah tinjauan hukum Islam tentang penangguhan kewajiban membayar upah sesuai dengan upah minimum. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 dan untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam tentang penangguhan kewajiban membayar upah sesuai dengan upah minimum.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *library research* dengan penelitian yang bersifat deskriptif analitik. Dengan menggunakan sumber primer dan sumber sekunder seperti melihat dari sumber-sumber hukum yang bersifat mengikat diambil dari bahan-bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier dan dilihat juga dari buku-buku maupun literatur lainnya setelah data terkumpul dilakukan pengolahan data dengan cara pemeriksaan data (*editing*), sistemasi data (*systematizing*), kemudian dianalisis dalam bentuk analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dikemukakan bahwa Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 Hakim Mahkamah Konstitusi menerapkan frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Adapun penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum. Dengan kata lain, selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Hal tersebut demi memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk dapat menerima penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada pengusaha agar yang bersangkutan tidak berlindung di balik ketidak mampuan tersebut.

Mengenai putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 jika dilihat menurut hukum Islam maka Putusan Mahkamah Konstitusi memenuhi prinsip-prinsip penetapan upah kerja dalam Islam dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini prinsip-prinsip yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan upah, yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.



**KEMENTERIAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG
PENANGGUHAN KEWAJIBAN MEMBAYAR
UPAH SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM
(ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 72/PUU-XIII/2015)**

Nama Mahasiswa : **Mira Apriani**
No. Pokok Mahasiswa : **1421030204**
Fakultas : **Syari'ah dan Hukum**
Jurusan : **Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah)**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Pembimbing I Bandar Lampung,
Pembimbing II

Dr. H. Khairuddin, M.H.
NIP. 196210221993031002

H. A. Khumedi Ja'far, S.Ag., M.H.
NIP. 197208262003121002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Mu'amalah

H. A. Khumedi Ja'far, S.Ag., M.H.
NIP. 197208262003121002



**KEMENTERIAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG PENANGGUHAN KEWAJIBAN MEMBAYAR UPAH SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM (ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 72/PUU-XIII/2015)**, disusun oleh : **MIRA APRIANI**, NPM : **1421030204**, Jurusan : **Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah)**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syari'ah dan Hukum, pada hari/tanggal : Kamis 15 Maret 2018.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Marwin, S.H., M.H.
Sekretaris : Arif Fikri, S.H.I., M.Ag.
Penguji I : Relit Nur Edi, S.Ag., M.Kom.I.
Penguji II : Dr. H. Khairuddin, M.H.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Dr. Alamsyah, S.Ag., M.Ag.
NIP. 1970090119970310002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ
أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا



Artinya : “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah yang sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”. (QS. An-Nisa’ ayat 58).¹

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-qur’an dan Terjemah*, (Jawa Barat : Syaamil Qur’an, 2012), h. 87.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku, ayahanda (Indra Suryadi) dan ibundaku (Maya Astuti) yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat dengan penuh cinta dan kasih sayang, serta memberikan pengertian, perhatian, masukan, dan support kepada anak-anaknya dalam hal apapun;
2. Kakak dan adik-adikku tersayang Tiara Henida, Inda Liya dan Fitri Hasanah, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik;
3. Seluruh keluarga tersayang yang selalu mendukung dan memberi semangat kepada penulis dalam setiap hal;
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Mira Apriani lahir di Panjang pada tanggal 22 April 1995. Ia terlahir dari pasangan Bpk. Indra Suryadi dan Ny. Maya Astuti orangtua yang begitu luar biasa dan sangat berarti bagi penulis. Penulis memiliki satu orang kakak yaitu Tiara Henida dan dua orang adik yaitu Inda Liya dan Fitri Hasanah yang sangat penulis sayangi dan cintai.

Pendidikan penulis dimulai dari SDN I Hantatai dan selesai pada tahun 2007, SMPN 1 Semendawai Timur dan selesai pada tahun 2010, SMKN I Liwa jurusan Akuntansi dan selesai pada tahun 2013, dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung yang kini menjadi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung mengambil jurusan Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah) dimulai pada semester I TA. 2014.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung penulis pernah mengikuti UKM Koperasi Mahasiswa, meskipun pada akhirnya penulis tidak aktif mengikuti organisasi tersebut dikarenakan lebih fokus dengan hal-hal yang berkaitan dengan perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, petunjuk, dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Penangguhan Kewajiban Membayar Upah Sesuai dengan Upah Minimum (Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015)” ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat, serta para pengikut Beliau.

Skripsi ini ditulis merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program studi (S1) di Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Mu’amalah (Hukum Ekonomi Syariah).

Atas terselesaikannya skripsi ini tak lupa penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Alamsyah, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan para mahasiswa;
2. Dr. H. Khairuddin, M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sekaligus Pembimbing I yang dengan tulus telah meluangkan waktunya untuk

membimbing dan mengarahkan penulis dari semester II sampai dengan membimbing penulisan skripsi ini hingga selesai;

3. H.A. Khumedi Ja'far, S.Ag., M.H. selaku Ketua Jurusan Mu'amalah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sekaligus Pembimbing II yang dengan tulus telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
4. Bapak dan Ibu Dosen dan segenap civitas akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung;
5. M. Zuhal Haris yang telah membantu penulis dalam mengetik hadist yang terkait didalam penulisan skripsi;
6. Sahabat-Sahabat IUI (Erieoca Sefitri, Indah Wati, Isma Wati, Jania Rahma Sari, Juliana, Kiki Kurnia, Lisdiana, dan Winda Nurlaili Putri);
7. Sahabat-sahabat A Ades Saputra, Ardi Setiawan, Mahardika, Puri Aprilia, dan Rara Exa Angraini;
8. Sahabat-sahabat KKN (Abdurrahman, Agus Anita sari, Dikri Armansyah, Endah Lestari, Ismi Hidayati, Jeli Makrifat, Linda Sugianti, Mareta Indri Lestari, Refki Saputra, dan Septi Nosi Wulandari);
9. Teman-teman seperjuangan Muamalah D angkatan 2014.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis berharap pembaca kiranya dapat memberikan masukan, saran-saran guna melengkapi dan lebih sempurnanya penulisan skripsi

ini. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat, tidak hanya untuk penulis tetapi juga untuk para pembaca. Aamiin.

Bandar Lampung,

Penulis

Mira Apriani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang Masalah	6
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	14
F. Metode Penelitian.....	15

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Upah	20
B. Dasar Hukum Upah	22
C. Rukun dan Syarat Upah	27

	D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah	28
	E. Sistem dan Waktu Pemberian Upah.....	33
	F. Hubungan Kerja	57
	G. Kewajiban dan Hak Pekerja dan Pengusaha	63
BAB III	PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 72/PUU-XIII/2015	
	A. Duduk Perkara.....	67
	B. Pertimbangan Hakim.....	75
	C. Amar Putusan	83
BAB IV	ANALISIS DATA	
	A. Pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015	85
	B. Tinjauan hukum Islam tentang Penangguhan Kewajiban Membayar Upah Sesuai dengan Upah Minimum.....	93
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	103
	B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperjelas arah pembahasan skripsi ini penulis membatasi hanya pada kajian putusan. Putusan yang dimaksud adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 perihal uji konstusionalitas Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Fokus pengamatan penelitian ini adalah pembahasan mengenai bagaimanakah pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 dan bagaimanakah tinjauan hukum Islam tentang penangguhan kewajiban membayar upah sesuai dengan upah minimum.

Sebelum menjelaskan secara keseluruhan materi ini terlebih dahulu akan diberikan penegasan dan pengertian yang terkandung di dalamnya untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan interpretasi maupun pemahaman makna yang terkandung dalam judul skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah **“TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG PENANGGUHAN KEWAJIBAN MEMBAYAR UPAH SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM (Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015)”**, maka perlu dikemukakan istilah atau kata-kata penting agar tidak menimbulkan kesalahpahaman bagi para pembaca.

Tinjauan menurut Kamus Besar bahasa Indonesia adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya).¹

Hukum Islam adalah nama yang biasa di berikan kepada dasar-dasar dan hukum-hukum yang di wahyukan oleh Allah kepada Nabi Muhammad yang diwajibkan kepada umat Islam untuk mematuhiya sebaik-baiknya, baik dalam hubungan dengan Allah maupun dengan sesama manusia lainnya adalah syari'ah atau lengkapnya syari'ah Islamiyah yang dalam bahasa Indonesia lazim disebut syari'ah Islam. Adapun Hukum Islam sebenarnya tidak lain dari fiqh Islam yang dapat diartikan : “koleksi daya upaya para fuqaha dalam menetapkan syari'at Islam sesuai dengan kebutuhan masyarakat”.²

Dengan demikian, Tinjauan hukum Islam adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya, didasarkan pada wahyu Allah kepada Nabi Muhammad dengan penafsiran dari daya upaya para fuqaha dalam menetapkan syari'at Islam sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Penangguhan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan menangguhkan, penundaan waktu, pelambatan dan sebagainya.³

Kewajiban dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang harus dilakukan dengan penuh rasa tanggungjawab.⁴

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Edisi Keempat, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012), h. 1470.

² Hasby Ash-Shiddiqie, *Filsafat Hukum Islam*, Jilid II, (Jakarta: Bulan Bintang, 1995), h. 44.

³ Depdiknas, *Op cit*, h. 1052.

⁴ *Ibid.* h. 757.

Membayar dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah memenuhi atau menunaikan.⁵

Upah menurut bahasa (*etimologi*) berarti imbalan atau pengganti. Menurut istilah (*terminologi*) upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu. Dengan demikian yang dimaksud upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.⁶

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Menurut Permen No.1 Tahun1999 Pasal 1 Ayat 1, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁷

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 yang dimaksud adalah putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 yang menguji pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dimana pelanggaran terhadapnya diancam sanksi pidana sebagaimana tertuang dalam Pasal 185 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan,

⁵ *Ibid.* h. 624

⁶ H.A Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam di Indonesia (Aspek Hukum Keluarga dan Bisnis)*, (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan IAIN Raden Intan Lampung, 2015), h. 187.

⁷ Permen No. 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum. h. 2.

dan ketika masa penangguhan berakhir, pihak pengusaha wajib membayar upah tertangguh kepada buruh selepas tahun penangguhan, bukan menjadi penghapus kewajiban memberi hak minimum buruh atau pekerja.⁸

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat dipahami bahwa judul yang dimaksud dalam skripsi ini adalah pemberian upah dalam perkara upah minimum setelah Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan, dan ketika masa penangguhan berakhir, pihak pengusaha wajib membayar upah tertangguh kepada buruh selepas tahun penangguhan, bukan menjadi penghapus kewajiban memberi hak minimum buruh atau pekerja.

B. Alasan Memilih Judul

Alasan penulis memilih judul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Penangguhan Kewajiban Membayar Upah Sesuai dengan Upah Minimum (Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015)” yaitu :

1. Secara Objektif, sebelum dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang

⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, h. 40.

berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan. Oleh karena itu, penangguhan ini kerap menjadi celah penyalahgunaan yang dimainkan oleh pihak pengusaha, dengan mengajukan penangguhan ulang pada tahun berikutnya, sehingga pengusaha yang sama kemudian mendapat penangguhan kembali atas upah minimum tahun-tahun berikutnya. Dengan demikian para pekerja hidup dibawah standar upah minimum. Sehingga penelitian ini dianggap perlu guna menjelaskan perlindungan upah yang seharusnya diterima oleh para pekerja sesuai dengan bagiannya menurut hukum yang berlaku.

2. Secara Subjektif

- a. Judul yang penulis ajukan belum ada yang membahas, khususnya di lingkungan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung, yaitu mengenai **“Tinjauan Hukum Islam Tentang Penangguhan Kewajiban Membayar Upah Sesuai dengan Upah Minimum (Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015)”**.
- b. Referensi yang terkait dengan penelitian ini cukup menunjang sehingga dapat mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- c. Pembahasan skripsi ini memiliki relevansi dengan disiplin ilmu yang ditekuni penulis, yaitu di program studi Muamalah pada Fakultas

Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung tempat penulis menimba ilmu dan memperdalam pengetahuan, dimana kajian tentang upah mengupah merupakan kajian dalam bidang Muamalah.

C. Latar Belakang Masalah

Produksi barang dan jasa memerlukan faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaannya. Pandangan ekonomi klasik mengelompokkan pendukung tersebut hanya pada faktor tanah dan pekerja, sedangkan dalam pandangan ekonomi modern faktor produksi tersebut meliputi modal usaha yang merupakan faktor penting dalam produksi, pengurusan dan manajemen serta teknologi disamping pekerja seperti yang diungkapkan oleh ekonomi klasik. Walaupun perkembangan teknologi sangat pesat, tetapi pekerja tetap diperlukan untuk produksi dan untuk menjalankan teknologi itu sendiri.⁹

Oleh karena itu semaju apapun suatu negara, pasti tetap memerlukan peran pekerja dalam usaha produksi barang dan jasa. Berkaitan dengan pekerja, upah merupakan unsur utama pendapatan (*income*) mereka sehingga upah pekerja selalu menjadi polemik dan isu sentral dalam ketenagakerjaan. Hal itu disebabkan karena seorang majikan terkadang memberikan upah yang tidak sesuai sehingga timbul protes dari pekerja yang tergabung dalam serikat buruh. Serikat buruh mempunyai peran penting dalam memperjuangkan hak-hak anggota dari penindasan para majikan. Setiap kali memperingati hari buruh (tanggal 1 Mei) ribuan bahkan jutaan pekerja di seluruh dunia (termasuk di Indonesia) tumpah

⁹ Hamzaid B Yahya, 1998: 393. mengutip Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, (Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia e-mail: adle_hr@yahoo.com), h. 13.

tuah di jalan-jalan untuk menyampaikan aspirasinya, dan yang selalu menjadi perjuangan kaum pekerja tiada lain adalah peningkatan upah. Para pekerja seolah-olah tidak bosan meminta pemerintah untuk menetapkan dan memberlakukan upah yang adil dan layak bagi mereka.¹⁰

Memberikan upah kepada seseorang yang telah diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan hukumnya wajib. Hal ini berdasar firman Allah:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

Artinya: “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya” (Q.S At-Thalaq : 6).¹¹

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat memengaruhi masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Banyak permasalahan yang timbul mengenai tenaga kerja di Indonesia, dan kebanyakan mengupas tingkat upah yang sangat rendah, bahkan tidak dapat mencukupi kebutuhan selama 1 (satu) bulan. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, banyak terjadi penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa.

Dengan demikian, jika hubungan antara pekerja dan pengusaha tatap diserahkan sepenuhnya kepada pihak pengusaha, maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial dibidang perburuhan akan sangat sulit tercapai,

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, (Jawa Barat : Syaamil Qur'an, 2012), h. 559.

karna pihak yang kuat selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lemah atau rendah.

Pengusaha memiliki wewenang lebih dalam menetapkan upah para pekerja yang itu semua merugikan mereka. Atas dasar itu, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Dengan adanya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membawa perubahan mendasar, dimana dengan adanya peraturan itu timbul sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan dibidang perburuhan atau ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 90 Ayat (1) UU Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana melarang pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum, pelanggaran terhadapnya diancam sanksi pidana sebagaimana tertuang dalam Pasal 185 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹²

Pasal 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan mendefinisikan upah dengan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberian kerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian pekerja. Sedangkan upah minimum didefinisikan dengan upah bulanan yang terendah

¹² UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. h. 21.

yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, dimana upah minimum bervariasi berdasarkan pada kawasannya.¹³

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan.¹⁴ Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum sebagaimana dalam Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.”¹⁵

Sementara itu, Penjelasan Resmi Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.”¹⁶

Penjelasan resmi Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi ruang kepada pengusaha untuk tidak wajib

¹³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), h. 130.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Supra* catatan kaki nomor 12.

¹⁶ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op Cit.* h. 64.

melaksanakan pembayaran atas kekurangan upah yang diberikan penundaan selama 12 bulan. Undang-Undang Ketenagakerjaan justru memberi celah kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum.¹⁷

Penyalahgunaan celah penangguhan ini kerap dimainkan pihak pengusaha, dengan mengajukan penangguhan ulang pada tahun berikutnya, sehingga pengusaha yang sama kemudian mendapat penangguhan kembali atas upah minimum tahun-tahun berikutnya. Praktis selama ini buruh hidup dibawah standar upah minimum. Praktik penyalahgunaan demikian terjadi di berbagai kota dan kabupaten di Indonesia.¹⁸

Hal inilah yang membuat dua orang ketua umum serikat pekerja, Sukarya selaku Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Gabungan Serikat Buruh Mandiri dan Siti Nurrofiqoh selaku Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Serikat Buruh Bangkit melakukan uji konstitusionalitas terhadap Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ke Mahkamah Konstitusi.¹⁹

Salah seorang saksi yang diajukan oleh Pemohon menguraikan, UMK Kabupaten Bogor pada tahun 2014 sebesar Rp 2.242.240;- . Akibat adanya penangguhan, karyawan di PT. Anugerah Maju Perkasa mendapatkan upah sebesar Rp 2.002.000;- sedangkan sisa upah yang ditangguhkan selama 12 bulan belum dibayar kepada masing-masing karyawan. Dengan demikian, kerugian setiap karyawan sebesar Rp 240.242;- per bulan. Adapun jumlah karyawan adalah

¹⁷ Penundaan Bukan Berarti Menghapus Kewajiban yang di Tunda, Hanya Tertunda, Telaah Hak Normatif Buruh/Pekerja (On-line), tersedia di : <http://www.hukum-hukum.com/2016/10/penundaan-bukan-berarti-menghapus.html> (10 Oktober 2016).

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

510 orang, sehingga total kerugian seluruh karyawan pada tahun 2014 sebesar Rp 122.523.420;- per bulan dikali 12 bulan, menjadi sebesar Rp 1.470.281.040;-.²⁰

Selanjutnya, UMK Kabupaten Bogor pada tahun 2015 sebesar Rp 2.658.155;- . Akibat adanya penangguhan, karyawan di PT. Anugerah Maju Perkasa mendapatkan upah sebesar Rp 2.002.000;- . Adapun kekurangan upah per bulan akibat penangguhan sebesar Rp 458.155;- . Total kerugian per karyawan dari bulan Januari 2015 sampai Agustus 2015 sebesar Rp 3.665.240;- sedangkan jumlah karyawan yang ada adalah 600 orang (tidak mampu membayar sesuai UMK namun merekrut tenaga kerja baru), sehingga total keseluruhan berjumlah Rp 2.199.144.000;-.²¹

Bahwa sesuai dengan hukum dan Undang-Undang yang berlaku, Pemohon melalui kuasa hukum Pemohon dari kantor Advokat Pelikson Silitonga, S.H., dan Rekan yang berkedudukan di Jakarta Timur, mengajukan gugatan ke Mahkamah Konstitusi. Dengan alasan bahwa tujuan dari dibentuknya konsep upah minimum, ialah guna terpenuhinya kebutuhan hidup minimal buruh dan keluarganya disamping melindungi daya beli buruh dan keluarganya sementara kebijakan upah minimum juga memiliki fungsi sebagai jaring pengaman sosial yang bertujuan menjaga agar tingkat upah pekerja tidak merosot hingga level yang sangat rendah. Upah minimum dimaksudkan sebagai perlindungan negara terhadap pekerja dari tindakan eksploitasi yang dilakukan oleh pengusaha sekaligus sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²²

²⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, *Op Cit.* h. 25.

²¹ *Ibid.*

²² Ringkasan Permohonan Perkara Nomor 72/PUU-XIII/2015 Penangguhan Pemberian Upah Minimum, h. 2.

Faktanya, tidak semua pengusaha mampu memberikan upah minimum kepada pekerja/buruh, sebagaimana telah dipertimbangkan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011. Oleh karenanya penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dimungkinkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu. Adapun dari sudut pandang pekerja/buruh, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.

Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 Hakim Mahkamah Konstitusi menerapkan bahwa frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.²³

Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 UU Nomor 13 Tahun 2003

²³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, *Op Cit.* h. 40

tentang Ketenagakerjaan”. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh adalah keharusan dan tidak dapat dikurangi.²⁴

Adapun penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum. Dengan kata lain, selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penagguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Hal tersebut demi memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk dapat menerima penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada pengusaha agar yang bersangkutan tidak berlindung di balik ketidak mampuan tersebut.²⁵

Mengenai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 tersebut menarik bagi penulis untuk meneliti permasalahan di atas dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Kewajiban Membayar Upah Sesuai dengan Upah Minimum (Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015).

²⁴ *Ibid* .h. 38.

²⁵ *Ibid*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang akan diangkat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam tentang penangguhan kewajiban membayar upah sesuai dengan upah minimum?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi dalam perkara Nomor 72/PUU-XIII/2015.
- b. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam tentang penangguhan kewajiban membayar upah sesuai dengan upah minimum.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara ilmiah dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi dalam perkara Nomor 72/PUU-XIII/2015.

- b. Menambah pengetahuan mengenai tinjauan hukum Islam tentang penanggungan kewajiban membayar upah sesuai dengan upah minimum.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *kualitatif* dengan pendekatan *induktif* yang mana dilakukan dengan analisa data yang mendalam dan melalui pemikiran yang berkaitan dengan teori yang disajikan juga dapat diteliti secara bertahap setiap kali mendapat data baru. Selain itu dilakukan juga pendekatan hukum normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.²⁶

1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pustaka (*library research*) yaitu penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu.²⁷ Penelitian ini mencari teori-teori, konsep-konsep, generalisasi-generalisasi yang dapat dijadikan landasan teori bagi penelitian yang akan dilakukan.²⁸ Dengan menjadikan bahan pustaka sebagai sumber data utama, artinya data-

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 35.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 9.

²⁸ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000), h. 65.

data yang dikumpulkan berasal dari kepustakaan baik berupa buku, ensiklopedi, surat kabar, jurnal, dan lainnya,²⁹ yang berhubungan dengan obyek permasalahan yang diteliti yaitu pembahasan mengenai penetapan upah kerja yang dilakukan oleh pemerintah.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitik yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisa mengenai subjek yang diteliti dalam fakta yang sebenarnya dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis³⁰ dimana penyusun menguraikan secara sistematis tentang pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dan kemudian melakukan analisa untuk memperoleh kesimpulan dan selanjutnya dijabarkan dalam bentuk kata-kata.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diambil dari bahan-bahan hukum yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier:³¹

- a. Bahan hukum primer (pokok) yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan

²⁹Suharsini Ari Kunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 236, mengutip Achmad Rif'an, "Kewenangan Peradilan Agama dan Peradilan Umum Dalam Memeriksa dan Memutus Sengketa Perbankan Syariah (Studi Pasal 55 UU Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah)". (Skripsi Program Strata 1 Hukum Keluarga UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013), h. 17.

³⁰Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Grafik Grafika, 2011), h. 105.

³¹Ahmad Syarifudin, "*Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 93/PUU-X/2012*". (Skripsi Program Strata 1 Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah) UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2015), h. 9.

langsung dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini terdiri atas al-Qur'an, al-Hadis, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan lain-lain.

- b. Bahan hukum sekunder yaitu data yang menjelaskan bahan hukum primer, seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan karya ilmiah.³² Adapun yang berkaitan dengan data tersebut yaitu berupa buku-buku, jurnal, majalah, atau berbagai literatur lainnya yang berkaitan khusus dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015.
- c. Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum.

Sumber penelitian yang digunakan adalah sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber-sumber hukum yang mengikat seperti peraturan perundang-undangan. Sedangkan sumber sekunder adalah sumber hukum yang memberikan penjelasan sumber hukum primer seperti buku-buku, hasil penelitian, dan literatur lainnya.³³

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data penulis menggunakan studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan data dengan cara memperoleh dari kepustakaan dimana penulis mendapatkan teori-teori dan pendapat ahli serta

³²*Ibid*, h. 107.

³³Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), h. 13.

beberapa buku referensi yang ada hubungannya dengan penelitian ini.³⁴ Studi pustaka dilakukan dengan cara membaca, menelaah, menyalin, mengutip, serta mempelajari berbagai macam literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti baik terhadap bahan hukum primer maupun sekunder.

4. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data dengan cara:³⁵

a. Pemeriksaan data (*editing*)

Yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian.³⁶ Dalam hal ini penulis menelaah kembali data yang terkumpul melalui studi pustaka supaya lengkap dan relevan.

b. Sistematisasi data (*systematizing*)

Yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.³⁷ Yang dimaksud dalam hal ini yaitu mengelompokkan data secara sistematis. Data yang sudah di edit dan diberi tanda dikelompokkan menurut klasifikasi dan urutan masalah.

³⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 136.

³⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004), h. 126.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfa Beta, 2008), h. 243.

³⁷ *Ibid.* h. 29.

5. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data dilakukan secara kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari objek yang dapat diamati.³⁸ Yang kemudian berdasarkan analisis tersebut kemudian diambil kesimpulan secara induktif yaitu kesimpulan yang dimulai dengan cara menjabarkan segala hal secara mendetail dan diakhiri dengan data atau fakta yang umum sebagai inti permasalahan. Dengan kata lain, menarik kesimpulan berupa fakta umum berdasarkan gagasan-gagasan khusus yang telah dijabarkan sebelumnya. Hal ini akan mempermudah penafsiran dan penarikan kesimpulan sebagai jawaban penelitian yang kemudian hasil analisis dan pembahasan tersebut ditulis dalam bentuk laporan penelitian yang mendeskripsikan secara sistematis, lengkap, dan jelas.

³⁸Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 2.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Upah

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia selalu melakukan kegiatan, ada yang bisa dilakukan sendiri dan ada juga yang harus dilakukan melalui kegiatan orang lain. Berkaitan dengan kegiatan melalui orang lain inilah yang harus diberi imbalan dalam bentuk upah atau dengan imbalan dalam bentuk lain.³⁹

Istilah upah dalam islam dikenal dengan kata *al-Ijarah* yang berasal dari kata *al-ajru*, yang arti menurut bahasanya adalah *al-iwadh*, arti dalam bahasa indonesinya ialah ganti atau upah. *Al-ijarah* ialah akad (perjanjian) yang berkenaan dengan kemanfaatan (mengambil manfaat sesuatu) tertentu, sehingga sesuatu itu legal untuk diambil manfaatnya, dengan memberikan pembayaran tertentu.⁴⁰

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁴¹

Menurut bahasa, upah berarti imbalan atau pengganti. Menurut Rachmat Syafi'i, *ijarah* secara bahasa adalah menjual manfaat.⁴²

³⁹ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), h. 188.

⁴⁰ MA. H. Tihami, *Kamus Istilah-istilah dalam Studi Keislaman menurut Syekh Muhammad Nawawi al-Bantani*, (Serang: Suhud Sentra Utama, 2003), h. 35.

⁴¹ Depdiknas, *Op cit*, h. 1215.

⁴² H. Rachmt Syafi'I, *Al-Hadits*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), h. 121.

Menurut istilah, upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu.⁴³ Para ulama berbeda pendapat dalam mendefinisikan upah, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menurut Hanafiyah, upah ialah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.⁴⁴
2. Menurut Malikiyah, upah ialah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.⁴⁵
3. Menurut Asy-Syafi'iyah, upah ialah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.⁴⁶
4. Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan upah adalah pemikiran manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.
5. Menurut Sayyid Sabiq, upah ialah suatu jenis akad yang mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
6. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, upah ialah akad yang objeknya adalah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
7. Menurut Idris Ahmad, upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.⁴⁷

⁴³ H.A Khumedi Ja'far, *Op. Cit*, h. 187.

⁴⁴ H. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah Membahas Ekonomi Islam, Kedudukan Harta, Hak Milik, Jual Beli, Bunga Bank dan Riba, Musyrakah, Ijarah, Koperasi, Asuransi, Etika Bisnis dan lain-lain*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 114.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ H. Rachmt Syafi'I, *Op.Cit*, h. 122.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴⁸

Berdasarkan definisi-definisi diatas, yang dimaksud dengan upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.

B. Dasar Hukum Upah

1. Dasar Hukum Upah dalam Al-Qur'an

a. QS. Ath. Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ
لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ
حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ^ط وَاتَّمِرُوا^ط بَيْنَكُمْ
بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُ^ط أُخْرَى ﴿٦﴾

⁴⁷ H. Hendi Suhendi, *Op. Cit*, h. 115.

⁴⁸ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. h. 3.

“Tempatkanlah mereka (para istri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemukan kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (QS. Ath. Thalaq ayat 6)⁴⁹

b. QS. Al-Baqarah ayat 233:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ^ط لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ
الرِّضَاعَةَ^ج وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ^ج لَا تُكَلَّفُ
نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا^ع لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ^ع
وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ^ط فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا
وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا^ط وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَزِعُوا^ط أَوْلَادَكُمْ فَلَا
جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ^ط وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا
أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

“Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya, dan janganlah pula seorang ayah (menderita) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih dengan persetujuan dan permusyawaratan antara keduanya, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut.

⁴⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, Op. Cit, h. 559.

Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Baqarah ayat 233)⁵⁰

c. QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَعْجِرُهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعْجَرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (QS. Al-Qashash ayat 26)⁵¹

2. Dasar Hukum Upah dalam Hadis

a. HR. Ibnu Majah

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ
عَرَقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهٗ.⁵²

“Dari Ibnu Umar ra. Berkata, Rasulullah Saw bersabda, : Berikanlah olehmu upah pekerja sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)

⁵⁰ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, Op. Cit, h. 37.

⁵¹ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, Op. Cit, h. 388.

⁵² Muhammad Ibn Yazid Abu Allah al-Qazwiniyy, *Sunnah Ibn Majah*, Dar al-Fikr, Beirut, t.th, juz 2, h. 817. mengutip Abdul Hafidh Roisy, *Hadis Tentang Waktu Pembayaran Upah*, (Skripsi Program Strata 1 Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2010), h. 5.

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

b. HR. Bukhari dan Muslim

رَوَى ابْنُ عَبَّاسٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اخْتَجَمَ
وَأَعْطَى الْحُجَّامَ أَجْرَهُ (رواه أحمد والبخاري ومسلم)⁵³

*“Diriwayatan dari Ibnu Abbas bahwa Rasulullah Saw bersabda:
Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada orang
yang membekamnya”.* (HR. Bukhari dan Muslim)

c. HR. Abd Razaq dari Abu Hurairah

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أَجْرَتَهُ)
رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ، مِنْ طَرِيقِ
أَبُو حَنِيفَةَ.⁵⁴

⁵³ Al Bukhari Abu Abdullah Muhammad bin Ismail Abu Abdillah bin Ibrahim bin al-Mughirah bin Badrdizbah, *Shahih ai- Bukhariy Bihasiyah al-Imam as-Sindi*, Juz II, (Beirut: Darul Kutub al-Ilmiyah, 1987), cet, IV, h. 232.

⁵⁴ Wahbah al-Zuhailly, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu*, Juz IV, h. 730.

“Dari Abi Said al Khudri ra. Sesungguhnya Rasulullah Saw bersabda: Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus beritahukanlah upahnya”. (HR. Abd Razaq sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah)

Dalam hadist tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

3. Dasar Hukum Upah dalam Ijma

Mengenai kebolehan *ijarah* para ulama sepakat tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma') ini, sekalipun ada diantara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak ditanggapi. Jelaslah bahwa Allah SWT telah mensyari'atkan *ijarah* ini yang tujuannya untuk kemaslahatan ummat, dan tidak ada larangan untuk melakukan kegiatan *ijarah* karna bermanfaat bagi manusia.⁵⁵

⁵⁵ Hasbi Ash Shidieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1984), h. 97.

C. Rukun dan Syarat Upah

Rukun-rukun dan syarat-syarat upah adalah sebagai berikut:

1. *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad upah-mengupah.

Mu'jir adalah orang yang memberikan upah, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharuf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.⁵⁶ Allah swt. berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ
إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ

اللَّهُ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh Allah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. An-Nisa ayat 29)⁵⁷

2. *Shighat* ijab Kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, dimana dalam kalimatnya harus mengandung arti izin kepada orang yang akan bekerja.⁵⁸ Adapun dalam hal ini disyaratkan⁵⁹:

- a. Akad (ijab kabul) harus dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan.
- b. Akad (ijab kabul) itu tidak boleh disangkut pautkan dengan urusan lain.
- c. Akad (ijab kabul) harus terjadi atas kesepakatan bersama.

⁵⁶ H. Hendi Suhendi, *Op. Cit*, h. 118.

⁵⁷ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, *Op. Cit*, h. 83.

⁵⁸ Ismail Nawawi, *Op. Cit*, h. 189.

⁵⁹ H.A Khumedi Ja'far, *Op. Cit*, h. 189.

Misalnya, seseorang berkata “Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp. 5.000,00”, kemudian *musta’jir* menjawab “Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.⁶⁰

3. Upah. Upah harus jelas, berapa yang akan diberikan sesuai dengan transaksi yang telah dilakukan.⁶¹ Upah disyaratkan⁶²:
 - a. Tidak berkurang nilainya.
 - b. Harus jelas, artinya sebelum pekerjaan dilaksanakan upahnya harus ditentukan dengan pasti terlebih dahulu.
 - c. Bisa membawa manfaat yang jelas.
 - d. Diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.⁶³
4. Sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah atau pekerjaan yang dilakukan. Sesuatu yang menjadi objek upah-mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, dalam hal ini adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama (Islam).⁶⁴

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah

Besar-kecilnya upah di suatu perusahaan, tidak bisa dilihat dan diukur hanya dari satu atau beberapa aspek saja. Dengan kata lain, besar-kecilnya upah pekerja/buruh di suatu perusahaan atau pada suatu jabatan tertentu (yang setara), sangat ditentukan oleh banyak faktor, antara lain:

⁶⁰ Sohari Sahrani dan Hj. Ru’fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 170.

⁶¹ Ismail Nawawi, *Op. Cit*, h. 188.

⁶² H.A Khumedi Ja’far, *Op. Cit*, h. 188.

⁶³ Sohari Sahrani dan Hj. Ru’fah Abdullah, *Op. Cit*, h. 171.

⁶⁴ H. Hendi Suhendi, *Op. Cit*, h. 118.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Di Negara Indonesia memiliki karakteristik dimana pasar tenaga kerja yang tidak seimbang antara jumlah tenaga kerja lebih tinggi dibanding dengan jumlah lowongan kerja yang tersedia. Hal ini menimbulkan suatu corak pada permintaan dan penawaran tenaga kerja di Indonesia.

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah maka upah cenderung turun.⁶⁵

2. Organisasi Buruh

Lemah kuatnya organisasi akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat pekerja yang berarti posisi penawaran pegawai juga kuat akan menaikkan tingkat upah, demikian pula sebaliknya.⁶⁶

3. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun serikat pekerja menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari organisasi. Bagi organisasi, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang akan mengurangi keuntungan. Jika kenaikan biaya produksi sampai

⁶⁵ J. Payama. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: FEUI, 2001), h. 251.

⁶⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1983), h. 87.

mengakibatkan kerugian organisasi jelas tidak akan mampu memenuhi fasilitas pegawai.⁶⁷

4. Perbedaan Jenis Pekerjaan

Dalam kegiatan ekonomi mempunyai berbagai jenis keanekaragaman dalam jenis pekerjaan, diantara pekerjaan tersebut terdapat jenis pekerjaan yang ringan dan juga mudah dikerjakan, ada pula jenis pekerjaan yang berat dan sulit dikerjakan. Namun jenis pekerjaan yang berat dan sulit belum tentu mendapatkan upah yang lebih tinggi dari pada pekerjaan yang ringan dan mudah dikerjakan, namun sebaliknya seorang pesuruh kantor yang cenderung memiliki pekerjaan yang relatif lebih ringan akan memperoleh upah yang lebih tinggi dibanding golongan pekerja dibawah pimpinannya. Hal ini membuat golongan pekerja akhir-akhir ini menuntut untuk memperoleh upah yang lebih tinggi dari pada pesuruh kantor karena mereka melakukan kerja yang lebih memerlukan tenaga fisik.⁶⁸

5. Tingkat Kemampuan, Keahlian, dan Pendidikan

Kemampuan, keterampilan dan keahlian para pekerja memiliki perbedaan dalam hal bekerja, bagi karyawan yang memiliki pendidikan dan ketrampilan yang rendah cenderung tertekan sedangkan bagi karyawan yang memiliki karakteristik, pendidikan dan keterampilan yang tinggi memiliki kecenderungan kearah yang sebaliknya, sifat-sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang berbea-beda. Dalam kenyataannya, dengan bertambah majunya

⁶⁷ J.Payaman, *Op. Cit.* h. 252.

⁶⁸ Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 113.

kegiatan ekonomi dalam suatu pekerjaan maka semakin membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang terdidik, oleh karena itu semakin tinggi pendidikan seseorang maka peluang untuk mendapatkan pekerjaan semakin mudah.⁶⁹

6. Lamanya Masa Kerja

Usia kerja seseorang di suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat upah yang diterima oleh pekerja tersebut. Semakin lama usia kerja seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan akan cenderung membuat tingkat upah yang diterimanya lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan usia kerja yang lebih sedikit. Hal ini biasanya disebabkan karena pekerja dengan usia kerja yang lebih lama dianggap lebih senior dan professional untuk mengatasi suatu pekerjaan, selain itu juga sebagai penghargaan atas pengabdian yang diberikan oleh pekerja tersebut kepada perusahaan atau pemilik kerja.⁷⁰

7. Kesepakatan Kerja

Keberadaan pekerja memungkinkan adanya perundingan antara pekerja dan pihak manajemen, baik tentang jenis, struktur, maupun upah yang di berikan. Pada perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki pekerja, kesepakatan yang dibuat dengan perusahaan lainpun juga mempengaruhi upah karena mereka harus bersaing untuk mendapatkan jasa dari pekerja yang berkkualitas.⁷¹

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ Simanjuntak, Soekartawi. *Teori Ekonomi Produksi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 67.

⁷¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 104.

8. Letak Geografis

Di daerah-daerah tertentu terdapat masalah kekurangan buruh walaupun tingkat upah lebih tinggi, sedangkan ditempat lain terdapat pengangguran dengan tingkat upah yang lebih rendah. Hal ini menyebabkan para pengangguran dari daerah tersebut berpindah ketempat yang lebih banyak lowongan pekerjaannya dan lebih menjamin. Secara umum dapat kita lihat bahwa di daerah perkotaan terdapat lebih banyak lowongan pekerjaan yang umumnya lebih diminati oleh masyarakat Indonesia yaitu dibidang industri selain itu upah pekerja diperkotaan pada tingkat pendidikan yang sama selalu lebih besar dibanding dipedesaan. Hal ini mengakibatkan meningkatnya tingkat urbanisasi masyarakat dari desa ke kota.⁷²

9. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun juga nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan dari para pegawai.⁷³

10. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas dari tingkat upah yang dibayarkan.⁷⁴

⁷² Simanjuntak, Soekartawi. *Lok. Cit*, h. 68.

⁷³ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, h. 105.

⁷⁴ Iman Soepomo, *Op. Cit*, h. 88.

E. Sistem dan Waktu Pemberian Upah

1. Sistem Pemberian Upah dalam Konsep Islam

Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan. Apapun bentuk organisasinya baik itu swasta maupun pemerintah. Seolah-olah pengupahan merupakan pekerjaan yang selalu membuat pihak manajemen berpikir berulang-ulang untuk menetapkan kebijakan tersebut. Tidak sedikit besarnya upah juga selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa di negara kita tentang kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan.

Dalam Islam secara konseptual yang menjadi dasar penetapan upah adalah dari jasa pekerja, bukan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan. Apabila upah ditetapkan berdasarkan tenaga yang dicurahkan, maka upah buruh kasar bangunan akan lebih tinggi dari pada arsitek yang merancang bangunan tersebut. Selain itu dalam penetapan upah dapat didasarkan pada tiga prinsip, yaitu asas keadilan, kelayakan dan kebajikan.⁷⁵

Dalam menetapkan upah, menurut Yusuf al-Qaradawi ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.⁷⁶

⁷⁵ Thahir Abdul Muhsin Sulaiman, *Menanggulangi Krisis Ekonomi Secara Islam*, alih bahasa oleh, Anshari Sitanggal, (Bandung: Pustaka, 1985), h. 67.

⁷⁶ *Ibid.*

Sedangkan Afzalurrahman mengatakan bahwa upah akan ditentukan melalui negoisasi di antara para pekerja (buruh), majikan (pengusaha) dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang upah. Tugas negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja atau buruh, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian si pengusahadari hasil produk bersamanya.⁷⁷

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan upah, yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

a. Prinsip keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.⁷⁸

Adil mempunyai bermacam-macam makna, di antaranya sebagai berikut:

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ Abdul Manan, *Teori dan Praktik Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Prima, 1998), h. 113.

1) Adil bermakna jelas dan transparan

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.⁷⁹

2) Adil bermakna proporsional

Prinsip adil secara proposional ini disebutkan dalam firman Allah SWT, sebagai berikut:

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

“Maka, pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak akan diberi balasan, kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. Yaasin ayat 54)⁸⁰

Ayat di atas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi.

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah, Op. Cit.*, h. 443.

Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan Sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan unsur yang lainnya.

b. Prinsip kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak. Adapun layak mempunyai makna sebagai berikut:

1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan.

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).

Dari hadits diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu : pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal).

Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, dimana mereka (pengusaha muslim) seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang sangat jarang dilakukan saat ini. Wilson menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practice* yang artinya kira-kira “walaupun perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para majikan Muslimin acapkali memperhatikan kehidupan karyawan di luar lingkungan kerjanya, hal ini sulit untuk dipahami para pengusaha Barat“. Konsep inilah yang sangat berbeda dengan konsep upah menurut Barat. Konsep upah menurut Islam, tidak dapat dipisahkan dari konsep moral. Mungkin sah-sah saja jika gaji seorang pegawai di Barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh (misalnya *cleaning service*). Tetapi dalam konsep Islam, meskipun *cleaning service*, tetap faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.⁸¹

2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Dalam Firman Allah SWT sebagai berikut:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ



⁸¹ Abdul Manan, *Op. Cit.* h. 114.

*“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.” (QS. Asy-Syua’ra ayat 183).*⁸²

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

c. Prinsip kebajikan

Sedangkan kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus. Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.⁸³

⁸² Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, Op. Cit, h. 374 .

⁸³ Abdul Manan, *Op. Cit.* h. 115.

Apabila upahnya belum jelas tetapi transaksi *ijarah* tersebut sudah berlangsung, maka transaksi tersebut tetap sah, dan apabila kemudian hari terjadi perselisihan tentang kadar upahnya, maka bisa dikembalikan kepada upah sepadan (*ujrah al-misli*), oleh karena itu upah bisa diklasifikasikan menjadi dua yaitu :

- a. Upah yang sepadan
- b. Upah yang telah disebutkan

Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamm'a*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut, seperti halnya syarat yang telah disebutkan diatas, sedangkan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila akad *ijarah* nya telah menyebutkan hasil pekerjaannya.⁸⁴

Dalam konteks di Negara kita upah yang sepadan (*ujrah al-misli*) itu sama dengan UMR/UMP, yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu, upah minimum regional (UMR/UMP) di setiap daerah besarnya berbeda-beda yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional dipengaruhi oleh tingkat perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional yang berlaku di daerah tersebut.⁸⁵

⁸⁴ Helmi Karim, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Rajawali Press, 2002), h. 95.

⁸⁵ *Ibid.*

2. Sistem Pemberian Upah yang Berlaku di Indonsia

Upah merupakan kompensasi (balas jasa) yang diberikan kepada pekerja karena telah memberikan tenaganya kepada perusahaan. Pembayaran upah bisa dilakukan harian, mingguan atau bulanan.

Ada beberapa sistem upah yang bisa digunakan untuk menghitung upah pekerja yaitu:⁸⁶

- a. Sistem upah menurut waktu, yakni pemberian upah berdasarkan waktu (lama) bekerja dari pekerja. Misalnya tukang bangunan dibayar per hari Rp15.000,- bila dia bekerja 10 hari maka akan dibayar Rp150.000,-.
- b. Sistem upah menurut prestasi, yakni pemberian upah berdasarkan prestasi (jumlah barang yang dihasilkan) pekerja. Semakin banyak jumlah barang yang dihasilkan, semakin besar upah yang diterima pekerja.⁸⁷
- c. Sistem upah borongan, yakni pemberian upah berdasarkan kesepakatan pemberian kerja dan pekerja. Misalnya, untuk membuat rumah ukuran 30 m x 10 m disepakati diborongan dengan upah Rp30.000.000,- sampai rumah tersebut selesai. Pembuatan rumah selain diborongan bisa juga dibayar dengan sistem upah menurut waktu, misalnya harian, dengan tujuan agar pekerja bekerja lebih bagus dan hati-hati dalam membuat rumah. Dengan demikian, umumnya jumlah upah harian yang dibayarkan lebih mahal dibanding upah borongan.⁸⁸

⁸⁶ P. Siagian Sondang, *Pengembangan Sumber DAya Insani*, (Jakarta: Gunung Agung, 1987), h. 92.

⁸⁷ *Ibid.* h. 93.

⁸⁸ *Ibid.* h. 94.

- d. Sistem upah premi, yakni pemberian upah dengan mengombinasikan sistem upah prestasi yang ditambah dengan premi tertentu. Misalnya bila pekerja mampu menyelesaikan 50 boneka dalam 1 jam akan dibayar Rp25.000,- dan kelebihan dari 50 boneka akan diberi premi misal Rp300,- per boneka. Apabila seorang pekerja mampu membuat 70 boneka dia akan menerima $\text{Rp}25.000,- + (\text{Rp}300,- \times 20) = \text{Rp}31.000,-$.
- e. Sistem upah partisipasi, yakni pemberian upah khusus berupa sebagian keuntungan perusahaan pada akhir tahun buku. Upah ini merupakan bonus atau hadiah. Jadi, selain menerima upah seperti biasa, pada sistem upah ini, pekerja akan menerima sejumlah upah lagi setiap akhir tahun buku. Sistem upah partisipasi disebut juga sistem upah bonus.⁸⁹
- f. Sistem upah mitra usaha (*co Partnership*), yakni pemberian upah seperti sistem upah bonus, bedanya upah tidak diberikan dalam bentuk uang tunai tapi dalam bentuk saham atau obligasi. Dengan memberikan, saham diharapkan pekerja lebih giat dan hati-hati dalam bekerja, karena mereka juga merupakan pemilik perusahaan.
- g. Sistem upah indeks biaya hidup, yakni pemberian upah yang didasarkan pada besarnya biaya hidup. Semakin naik biaya hidup, semakin naik pula besarnya upah yang diberikan.
- h. Sistem upah skala berubah (*sliding scale*), yakni pemberian upah berdasarkan skala hasil penjualan yang berubah-ubah. Apabila hasil

⁸⁹ *Ibid.* h. 95.

penjualan bertambah, jumlah upah yang diberikan juga bertambah, demikian pula sebaliknya.⁹⁰

- i. Sistem upah produksi (*production sharing*), yakni pemberian upah berdasarkan naik turunnya jumlah produksi secara keseluruhan. Bila jumlah produksi naik 5%, upah juga naik 5%, demikian pula sebaliknya.
- j. Sistem upah bagi hasil, yakni pemberian upah dengan memberikan bagian tertentu kepada pekerja dari hasil (keuntungan) yang diperoleh. Sistem ini biasa dipakai di sektor pertanian. Misalnya petani penggarap mengerjakan sawah milik orang lain dengan bagi hasil separohan. Artinya, bila sawah menghasilkan 2 ton beras, petani penggarap mendapat 1 ton dan pemilik sawah juga mendapat 1 ton.⁹¹

Setiap pengusaha bisa memilih sistem upah yang sesuai dengan kondisi perusahaannya. Akan tetapi, pemerintah memiliki kewajiban menetapkan berapa besarnya upah minimum yang harus diterima pekerja agar bisa hidup layak.⁹² Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom, maka pemberlakuan UMR (Upah Minimum Regional) diubah menjadi UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten).⁹³

⁹⁰ *Ibid.* h. 96.

⁹¹ *Ibid.* h. 97.

⁹² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Yogyakarta: PT BPFE, 1987), h. 129.

⁹³ Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom, h. 16.

Dalam hal ini, pemerintah kota/kabupaten tidak boleh menetapkan UMK di daerahnya yang jumlahnya di bawah UMP yang sudah ditetapkan oleh provinsi. Dalam peraturan pemerintah tersebut dinyatakan pula antara lain:⁹⁴

- a. UMP atau UMK hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Itu berarti bagi pekerja yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun berhak memperoleh upah di atas UMP atau UMK.
- b. Bagi pengusaha yang telah memberikan upah di atas UMP atau UMK dilarang menurunkan upahnya.

Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 yang mengatur pajak penghasilan bagi pekerja. Menurut peraturan ini, bagi para pekerja yang menerima upah yang jumlahnya kurang atau sama dengan UMP atau UMK, maka pemerintah wajib menanggung atau membayar pajak penghasilan para pekerja tersebut.⁹⁵ Peraturan ini dikeluarkan dengan maksud mengurangi beban pajak para pekerja yang upahnya kurang atau sama dengan UMP atau UMK.

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut:⁹⁶

⁹⁴ *Ibid.* h. 18.

⁹⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pajak Penghasilan atas Penghasilan yang Diterima oleh Pekerja Sampai dengan Sebesar Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota, h. 3.

⁹⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 70.

a. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan;

c. Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.⁹⁷

d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun

⁹⁷ *Ibid.* h. 71.

kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkan upah minimum, yaitu :

- 1) Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- 2) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan;
- 3) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- 4) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- 5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

e. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:⁹⁸

- 1) Kondisi perekonomian negara;
- 2) Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- 3) Peraturan pemerintah;
- 4) Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;

⁹⁸ *Ibid.* h. 72.

5) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Banyak sebab yang menjadi faktor perbedaan kadar upah untuk berbagai jenis buruh. Perbedaan kadar upah bisa disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya adalah:⁹⁹

- a. Perbedaan dalam kemampuan asal, setiap individu masyarakat dilahirkan dengan kemampuan akal yang berbeda, tidak semua di antara kita yang memiliki bakat untuk menjadi bintang top atau mempunyai kecerdasan untuk menjadi dokter, akuntan atau insinyur. Hanya mereka yang mempunyai akal dan kecerdasan tinggi yang bisa bercita-cita seperti itu. Orang yang seperti ini jumlahnya tidak banyak dan penawaran ke atas orang-orang tersebut berkurang sehingga mereka menerima upah yang lebih tinggi.
- b. Perbedaan dalam kemampuan jasmani, ada sebagian pekerja yang memerlukan kemampuan jasmani seperti kecantikan dan yang lain. Oleh karena itu bagi individu yang tidak memiliki kemampuan jasmani yang diinginkan tidak akan mendapat kesempatan bekerja seperti ini sehingga pendapatannya berbeda dengan yang memiliki kemampuan.¹⁰⁰
- c. Perbedaan dalam sifat kemampuan dan kemahiran, sebagian pekerjaan ada yang mempunyai resiko tinggi, berbahaya dan kurang sejahtera. Oleh karena itu para pekerjanya mendapat upah lebih dibandingkan yang lain. Hal itu disebabkan karena pekerjaan tersebut menanggung resiko dan

⁹⁹ B. Yahya Hamzaid, *Ekonomi Mikro*, (Kajang: B & H Enterprise, 1998), edisi ke-3, cet ke-9, h. 243.

¹⁰⁰ *Ibid.*

membahayakan sehingga wajar jika pekerja yang bekerja di bidang itu mendapatkan upah yang lebih tinggi.¹⁰¹

3. Tinjauan Umum Mengenai Upah Minimum

Secara resmi upah minimum diartikan sebagai upah pokok terendah, belum termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah minimum adalah sebuah kontroversi, bagi yang mendukung kebijakan tersebut mengemukakan bahwa upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan yang layak untuk hidupnya.¹⁰²

Menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah Upah Bulanan Terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.¹⁰³

Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹⁰⁴

Negara-negara berkembang biasanya pemerintah menentukan upah minimum sesuai dengan biaya hidup di setiap kota. Seperti Indonesia, Indonesia menerapkan apa yang disebut sebagai Upah Minimum Regional (UMR) diubah

¹⁰¹ *Ibid.* h. 244

¹⁰² Winardi, *Kamus Ekonomi*, (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 1998). cet ke-16. h. 92.

¹⁰³ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, h. 2.

¹⁰⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, h. 23.

menjadi UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten dimana setiap kawasan menentukan tingkat upah yang sesuai dengan biaya hidup setiap pekerjaanya. Hal itu sesuai yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia no: Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.¹⁰⁵

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menaker (Menteri Tenaga Kerja).¹⁰⁶

Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha. Upah minimum dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.¹⁰⁷

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Terhadap perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketetapan Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

¹⁰⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, h. 3.

¹⁰⁶ Amin Akhtar, *Kerangka Kerja Struktural Sistem Ekonomi Islam* dalam Ainur R. Sophiaan (Ed.), *Etika Ekonomi Politik: Elemen-elemen Strategis Pembangunan Masyarakat Islam*, (Jakarta: Risalah Gusti, 1997), h. 176.

¹⁰⁷ *Ibid.*

Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 juga mengaturnya di dalam Pasal 19 Ayat (2) yang menentukan “Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi”.¹⁰⁸

Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum dimaksud di atas tidaklah serta merta dapat disetujui oleh Gubernur. Di dalam Pasal 20 Ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 dinyatakan bahwa “Berdasarkan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum, Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan atas biaya perusahaan yang memohon penangguhan.”¹⁰⁹ Selanjutnya Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum berdasarkan audit dari Akuntan Publik. Apabila permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum disetujui oleh Gubernur, maka persetujuan tersebut berlaku untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.¹¹⁰

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib

¹⁰⁸ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000, h. 4.

¹⁰⁹ *Ibid.* h. 5.

¹¹⁰ *Ibid.*

membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.¹¹¹

Upah minimum dapat mencegah pekerja dari eksploitasi tenaga kerja terutama yang lemah. Tujuan utama penentuan upah minimum adalah untuk mengontrol kesewenang-wenangan majikan dalam menentukan upah. Oleh sebab itu, majikan tidak dapat membayar upah pekerja kurang dari upah yang telah ditentukan kadar minimumnya. Upah minimum telah digunakan untuk melindungi setiap tetes keringat buruh dan aturan tersebut merupakan tinjauan moral bukan tinjauan ekonomi. Hal ini dilakukan pemerintah untuk mengontrol para majikan yang memperlak pekerja untuk mendapatkan keuntungan maksimum dengan cara menyeimbangkan antara upah dan hasil produksi.¹¹²

Mayoritas orang menerima bahwa dimana dan dengan sebab apapun pekerja berada pada posisi yang lemah, sehingga sudah selayaknya dari segi moral pemerintah harus melindungi mereka dengan cara menentukan tingkat upah minimum.¹¹³

Bagi yang tidak setuju dengan upah minimum mengemukakan alasan bahwa penetapan upah minimum mengakibatkan naiknya pengangguran dan juga memungkinkan kecurangan dalam pelaksanaan yang selanjutnya berpengaruh pada penurunan tingkat upah dalam suatu sektor yang tidak terjangkau kebijakan upah minimum. Disamping itu penetapan upah minimum tidak memiliki target yang jelas dalam pengurangan kemiskinan. Dalam jangka panjang, sebagian pengurangan permintaan pekerja bersumber dari berkurangnya jumlah

¹¹¹ UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. h. 64.

¹¹² Susilo Martoyo, *Op. Cit.* h. 133.

¹¹³ *Ibid.*

perusahaan, dan sebagian lagi bersumber dari perubahan jumlah pekerja yang diserap masing-masing perusahaan. Jumlah perusahaan bisa berkurang karena pemberlakuan tingkat upah minimum tidak bisa ditanggung oleh semua perusahaan. Hanya perusahaan yang sanggup menanggung upah minimum atau yang berhasil menyasiasi peraturan itu yang akan bertahan.¹¹⁴

Sebagai contoh, jika sebelumnya para pekerja berupah rendah memperoleh tunjangan atau imbalan tambahan, seperti makan siang murah, tiket murah untuk pertunjukan atau pertandingan bola, maka setelah hukum upah minimum diberlakukan, perusahaan mengurangi tunjangan tunjangan tambahan semacam itu sehingga pada akhirnya pengeluarannya untuk pekerja tidak banyak meningkat, dan total pendapatan para pekerja itu juga tidak banyak bertambah. Lebih dari itu perusahaan masih memiliki segudang cara untuk mengimbangi kenaikan pengeluaran upah untuk para pekerjanya. Misalnya perusahaan mengharuskan pekerjanya membeli berbagai barang keperluan ditoko milik perusahaan, atau tinggal dengan uang sewa -tentunya dirumah-rumah milik perusahaan. Tidak mustahil keuntungan dari toko atau perusahaan tersebut melebihi biaya marginalnya, sehingga praktis pengeluaran perusahaan untuk kenaikan upah terimbangi. Dengan demikian, meskipun pemerintah memberlakukan tingkat upah minimum, para pekerja belum tentu memperoleh upah aktual minimum.¹¹⁵

Campur tangan pemerintah dalam menentukan upah minimum, secara ekonomi akan berakibat dalam permintaan buruh, dalam melihat akibat tersebut perlu kita membedakan antara pasar persaingan sempurna dan pasar monopoli.

¹¹⁴ B. Yahya Hamzaid, *Op. Cit.* h. 215.

¹¹⁵ *Ibid.*

Dalam menentukan upah minimum di pasar persaingan sempurna akan memiliki dampak sebagai berikut:¹¹⁶

- a. Pengurangan tenaga kerja, dengan kata lain jumlah pekerja yang diambil akan berkurang. Jika pekerja-pekerja tersebut hanya terdiri dari pekerja mahir pada suatu bidang, maka banyak di antara mereka yang kehilangan pekerjaan dan kemungkinan mereka akan tetap menganggur.
- b. Adanya tambahan dalam penawaran buruh, penentuan upah minimum akan berdampak pada bertambahnya penawaran buruh, sebagai akibatnya para majikan akan bisa lebih memilih dan hanya menerima pekerja-pekerja yang paling memiliki kepandaian.
- c. Keuntungan industri mungkin turun dan industri tersebut akan gulung tikar. Hal ini disebabkan karena biaya produksi bertambah akibat dari adanya penentuan upah minimum yang harus dibayar oleh perusahaan.

Sedangkan pada pasar monopoli, pertambahan tenaga kerja yang mungkin terjadi akibat penentuan upah minimum akan berdampak pada pengurangan kecuraman kurva upah. Maksudnya, sejauh mana upah dapat dinaikkan tanpa berakibat pada pengurangan di dalam jumlah pekerja yang diambil.¹¹⁷

4. Waktu Pemberian Upah

Indonesia sebagian besar rakyatnya merupakan tenaga kerja pada instansi pemerintah, yayasan, dan pabrik. Hal itu disebabkan karena tidak semua orang dapat menciptakan lapangan kerja untuk dirinya sendiri. Bagi setiap majikan

¹¹⁶ Hamzaid B Yahya, *Op. Cit.* h. 16.

¹¹⁷ Taqiyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, (Jakarta: Risalah Gusti, 1996), h. 78.

hendaklah ia tidak mengakhirkan gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan.¹¹⁸

Pekerja atau orang yang mempekerjakan, sebelumnya harus membicarakan penentuan upah/gaji yang akan diterima oleh pekerja. Karena hal itu akan berpengaruh pada waktu pembayaran upah atau gaji. Besar upah/ gaji di negara kita baik di instansi pemerintah atau pabrik telah ditentukan besarnya upah/gaji yang akan diterima pekerja sekaligus waktu penerimaan upah/gaji, ada yang harian, mingguan, 2 mingguan dan ada yang bulanan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim.¹¹⁹

Tidak ada alasan untuk tidak membayar upah apabila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakannya. Bahkan dalam salah satu hadis qudsi orang yang tidak mau membayar upah dinyatakan sebagai musuh Allah sebagaimana dalam hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

¹¹⁸ Mohammad Anwar, *Fiqh Islam: Muamalah, Munakahat, Fara'id, dan Jinayah*, (Bandung: Alma'arif, 1988), h. 76.

¹¹⁹ *Ibid.* h. 88.

رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ¹²⁰

“Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya”.

Dari hadis di atas, terlihat bahwa Allah memusuhi semua orang yang menzalimi orang lain, namun dalam hadis ini ada penguatan terhadap tiga jenis praktek penzaliman (pelanggaran sumpah atas nama Allah; trafiking (penjualan orang), dan tidak membayar upah pekerja). Penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah, karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan, dan itu sama dengan memakan harta orang lain secara tidak benar.

Hadis ini menjadi dalil bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Sebagai pengimbang dari kewajibannya melakukan sesuatu, maka ia mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat pekerja kering. HR. Ibnu Majah:

¹²⁰ Abu ‘Abdurrahman Ahmad bin ‘Ali bin Syu’aib ‘Ali bin Sinam bin Bahr al-Khurasani al-Qadi Imam an-Nasa’i, *Sunnah an-Nasa’i Jilid III*, (Beirut, Libanon: Dar al-Fikr, 1930), cet, I, h.32.

رَوَى ابْنُ عَبَّاسٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اخْتَجَمَ
وَأَعْطَى الْحُجَّامَ أَجْرَهُ (رواه أحمد والبخاري ومسلم)¹²¹

“Dari Ibnu Umar ra. Berkata, Rasulullah Saw bersabda, : Berikanlah olehmu upah pekerja sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, demikian juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.”

Menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Sebagaimana Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ¹²²

“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman” (HR. Bukhari dan Muslim)

¹²¹ *Supra* catatan kaki nomor 52.

¹²² Abu ‘Abdillah Muhammad ibn Isma’il al-Bukhari, *al-Jami’ al-Sahih*, Juz III, (Beirut: Dar Ibn Kasir, 1407 H/1987 M), Cet, III, h. 94.

Bahkan orang seperti ini halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman, sebagaimana sabda Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam*:

لَيْ الْوَاجِدِ يُحِلُّ عِرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ¹²³

“Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatannya dan pantas mendapatkan hukuman” (HR. Abu Daud, An Nasa-i, Ibnu Majah, hasan).

Maksud halal kehormatannya, boleh saja kita katakan pada orang lain bahwa majikan ini biasa menunda kewajiban menunaikan gaji dan zholim. Pantas mendapatkan hukuman adalah ia bisa saja ditahan karena kejahatannya tersebut.

Para ulama yang duduk di Al Lajnah Ad Daimah (Komisi Fatwa Kerajaan Saudi Arabia) pernah ditanya, “Ada seorang majikan yang tidak memberikan upah kepada para pekerjanya dan baru memberinya ketika mereka akan safar ke negeri mereka, yaitu setelah setahun atau dua tahun. Para pekerja pun ridho akan hal tersebut karena mereka memang tidak terlalu sangat butuh pada gaji mereka (setiap bulan).”¹²⁴

Jawab ulama Al Lajnah Ad Daimah, “Yang wajib adalah majikan memberikan gaji di akhir bulan sebagaimana yang berlaku di tengah-tengah masyarakat. Akan tetapi jika ada kesepakatan dan sudah saling ridho bahwa gaji akan diserahkan terakhir setelah satu atau dua tahun, maka seperti itu tidaklah mengapa.”¹²⁵ Karena Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

¹²³ Abu Dawud, *Bab Al Buyu’*. No.3628 . h. 248.

¹²⁴ Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam*, (Jakarta: Attahiriyah, 1976), h. 124.

¹²⁵ *Ibid.*

المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ¹²⁶

“Kaum muslimin wajib mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati.”

(Fatawa Al Lajnah Ad Daimah).

F. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.¹²⁷

Berdasarkan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹²⁸ Pada dasarnya hubungan kerja terjadi setelah diadakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian ini disebut perjanjian kerja.

Dalam sebuah lingkungan pekerjaan hubungan kerja antara majikan dan buruh harus dijaga dengan baik. Karena jika diantara majikan dan buruh tidak terjalin dengan baik maka akan terjadi konflik dalam sebuah hubungan pekerjaan.

¹²⁶ Al-Lajnah ad-Daimah Lil Buhutsil ‘Ilmiyyah Wal Ifta’, *Fatwa Lajnah Daimah Lil Buhutsil al-‘Ilmiyyah Wal Ifta’*, (Ar-Ri’asatu al-‘Aamah lil Buhuts al-‘Ilmiyyah wal Ifta’, 2005), Jilid 14. h. 390.

¹²⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985), cet. ke-7, h. 136.

¹²⁸ UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, h. 2.

Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, dengan cara tersebut maka tidak akan terjadi benturan dalam kepentingan masing-masing. Dalam sebuah lingkungan pekerjaan sangat dibutuhkan adanya rasa saling percaya, niat yang baik dan menghormati hak-hak orang lain.¹²⁹

Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak pekerja dengan adanya jaminan pekerjaan.¹³⁰ Sesungguhnya puncak dari jaminan sosial adalah tanggung jawab Negara dalam menjamin sarana-sarana kehidupan dan istirahat bagi warga negaranya serta menciptakan cara-cara untuk melindungi mereka yang memerlukannya.¹³¹ Jaminan sosial tenaga kerja atau yang sering disingkat menjadi jamsostek. Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.¹³² Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:¹³³

- a. Jaminan kecelakaan kerja yaitu jaminan terhadap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja pada waktu melakukan pekerjaan yang meliputi:
 - 1) Biaya pengangkutan;
 - 2) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan;

¹²⁹ J. T. Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, (Bandung: PT Intermasa, 1988), h. 110.

¹³⁰ Afzalur Rahman, *Economic Doktrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), Jilid, II. h. 389.

¹³¹ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), h. 254.

¹³² Afzalur Rahman, *Op. Cit.* h. 157.

¹³³ Afzalur Rahman, *Op. Cit.* h. 158.

- 3) Biaya rehabilitasi
- 4) Santunan berupa uang yang meliputi:
 - a) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - b) Santunan cacat sebagian untuk selamanya;
 - c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 - d) Santunan kematian.
- b. Jaminan kematian yaitu jaminan tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Keluarganya berhak atas jaminan kematian meliputi: biaya pemakaman dan santunan uang.
- c. Jaminan hari tua, jaminan hari tua dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia tertentu dan tidak memungkinkan lagi baginya bekerja dalam hubungan kerja. Jaminan hari tua tersebut dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau setelah mencapai masa kepesertaan tertentu dalam program jaminan sosial tenaga kerja.
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan, yang dimaksud jaminan pemeliharaan kesehatan adalah jaminan terhadap pemeliharaan kesehatan tenaga kerja sehingga pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan.¹³⁴

¹³⁴ *Ibid.*

1. Dasar-Dasar Hubungan Kerja¹³⁵

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
- b. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh;
- c. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah;
- d. Berakhirnya hubungan kerja, dan
- e. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.¹³⁶

2. Perjanjian Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian perjanjian adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.¹³⁷

Dalam ketentuan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah

¹³⁵ Halili Toha & Hari Pramono. *Hubungan Antara Majikan dan Buruh*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991), cet, II, h. 12.

¹³⁶ *Ibid.*

¹³⁷ Depdiknas, *Op cit*, h. 351.

perintah pihak yang lain si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹³⁸

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 14 pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹³⁹

Menurut Prof. Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁴⁰

Selanjutnya Prof. Subekti, S.H., sebagaimana dikutip oleh Djumadi, menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian yang mana ditandai oleh cirri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.¹⁴¹

Perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya

¹³⁸ R. Subekti, dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014), h. 391.

¹³⁹ UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, h. 3.

¹⁴⁰ Imam Soepomo, *Op. Cit.* h. 57.

¹⁴¹ Djumaji, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), h. 24.

berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.¹⁴²

Hukum perjanjian bersifat terbuka. Para pihak dapat memperjanjikan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan berlaku. Dengan perkataan lain, para pihak bebas menentukan isi perjanjian.¹⁴³

Seorang pakar Hukum Perburuhan dan Hukum Sosial Belanda Rood, sebagaimana dikutip Koko Kosidin mengatakan bahwa perjanjian kerja mengandung ke empat unsur¹⁴⁴, yaitu:

- a. Adanya unsur work atau pekerjaan;
- b. Adanya Service atau Pelayanan;
- c. Adanya unsur Time atau waktu tertentu;
- d. Adanya unsur Pay atau Upah.

Perjanjian kerja terdiri atas 2 macam:¹⁴⁵

- a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.

¹⁴² A. Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987). H. 29.

¹⁴³ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), h. 38.

¹⁴⁴ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan. Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), h. 10-13.

¹⁴⁵ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h. 11.

- b. Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT.

G. Kewajiban dan Hak Pekerja dan Pengusaha

Hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah sebagai berikut:¹⁴⁶

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
2. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya.
3. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
4. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
5. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.

Kewajiban para pekerja harus jelas supaya mereka dapat bekerja dengan sebagaimana mestinya. Adapun yang menjadi kewajiban pekerja yaitu:¹⁴⁷

1. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
2. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.

¹⁴⁶ Afzalur Rahman, *Op. Cit.* h. 391.

¹⁴⁷ Afzalur Rahman, *Op. Cit.* h. 392.

3. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
4. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan, sedangkan jika bentuk pekerjaan berupa urusan hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.

Seorang majikan Muslim tidak dapat dikatakan orang yang beriman, jika niatnya semata-mata mencari keuntungan dalam industrialisasi. Sebaliknya seorang majikan Muslim dapat dikatakan orang yang beriman jika dia lebih mengutamakan kebaikan masyarakat termasuk orang-orang yang bekerja dengannya. Karena semangat berbuat baik dan cinta kepada sesama yang diajarkan Islam telah tumbuh dalam jiwa orang-orang yang beriman. Perhatian majikan terhadap pekerjanya tidak hanya pada upahnya saja. Akan tetapi majikan juga harus memperhatikan kesehatan serta kesejahteraan para pekerjanya dan berusaha agar pekerjanya dapat merasa puas di lingkungan perusahaannya.

Majikan bertanggung jawab menjamin kepastian kerja bagi para pekerja. Karena kekayaan yang merupakan hasil kerjasama antara pekerja dengan majikan itu diakui oleh Islam. Akan tetapi, posisi pekerja termasuk lemah karena kepentingannya seolah-olah terancam oleh kepentingan majikan.

Berdasarkan Pasal 82-88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerja / Buruh

a. Hak pekerja/buruh pada umumnya, antara lain adalah:

- 1) pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- 3) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan waktu kerja.
- 4) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat upah penuh.¹⁴⁸
- 5) Setiap pekerja/buruh berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral kesusilaan, perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia secara nilai-nilai agama.
- 6) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

b. Kewajiban pekerja/buruh pada umumnya, antara lain adalah:

- 1) Mentaati peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan perintah pimpinan/pengusaha.

¹⁴⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. h. 19-20.

2. Pengusaha¹⁴⁹

1. Hak pengusaha pada umumnya, antara lain adalah:
 - a) Memerintah pada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan.
 - b) Berhak atas hasil pekerjaan.
2. Kewajiban pengusaha pada umumnya, antara lain adalah:
 - a) Membayar upah pekerja/buruh.
 - b) Menyediakan atau memberi pekerjaan.
 - c) Memberi perlindungan dalam sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

¹⁴⁹ *Ibid.*

BAB III

PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 72/PUU-XIII/2015

A. Duduk Perkara

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diajukan oleh Sukarya selaku Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Gabungan Serikat Buruh Mandiri yang beralamatkan di Jl. Pemata 1 No. 11 Jati, Pulojadung, Jakarta Timur, dan Siti Nurrofiqoh selaku Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Serikat Buruh Bangkit yang beralamatkan di Perum Taman Adiyasa Blok L 14 No. 21/22 Desa Cikupa, Kecamatan Solear, Kabupaten Tangerang selanjutnya disebut sebagai Pemohon.

Dalam hal ini, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 April 2015 memberi kuasa kepada Pelikson Silitonga, S.H., Amor Tampubolon, S.H., Nikson Gans Lalu, S.H., M.H., Mersy Rumahorba, S.H., Pardomuan Simanjuntak, S.H., Endang Rokhani, S.H., M.Si., Rohana Sirait, S.H., dn Jony Nelson Simanjuntak, S.H., para advokat dan asisten advokat yang memiliki kediaman hukum pada kantor Sekretariat Tim Advokasi Tolak Penangguhan Upah yang beralamat di Jalan Pratama 1 No. 11, RT 016 RW 004, Jati, Rawamangun, Pulojadung, Jakarta

Timur, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa selanjutnya disebut sebagai para Pemohon.¹⁵⁰

Para Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 18 Mei 2015 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 18 Mei 2015 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 150/PAN.MK/2015 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 72/PUU-XIII/2015 pada tanggal 3 Juni 2015, yang telah diperbaiki dengan perbaikan permohonan bertanggal 30 Juni 2015.¹⁵¹

Para Pemohon adalah warga Negara Republik Indonesia yang merupakan pekerja dan pengurus organisasi serikat buruh yang mempunyai kepedulian yang tinggi untuk memperjuangkan kepentingan buruh atau pekerja sebagaimana tujuan pendirian organisasi.

Para Pemohon memperjuangkan hak-hak para buruh atau pekerja di Indonesia pada umumnya dan khususnya di organisasi yang mereka pimpin untuk terpenuhinya perlindungan dan penegakan keadilan sosial, hukum dan hak asasi manusia.

Para Pemohon dalam kedudukannya sebagai pimpinan serikat buruh atau pekerja dan sebagai kumpulan sekelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, memiliki kedudukan hukum untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh yang telah sesuai dan memenuhi ketentuan yang berlaku

¹⁵⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, h. 1.

¹⁵¹ *Ibid.* h. 2.

sebagai Pemohon dalam pengujian *a quo* terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁵²

Alasan permohonan pengujian Undang-Undang adalah Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasan nya, dimana bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Pada Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas menyebutkan, “bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Penjelasan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan: penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu yang diberikan penangguhan.

Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan mendapat imbalan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Imbalan merupakan bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan pekerja atau buruh kepada perusahaan, dimana didalam UU ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 imbalan tersebut sebagai upah. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja tersebut. Perlakuan yang adil yaitu jenis atau

¹⁵² *Ibid.* h. 4-5.

bentuk pekerjaan yang dilakukan pekerja atau buruh dan upah yang di terimanya dari pengusaha atau orang yang memberi kerja bukan karena kesamaan atau berbeda nya status, suku, maupun keyakinan. Perlakuan yang layak yaitu hak-hak dasar pekerja atau buruh selama melaksanakan pekerjaan terlindungi dan upah yang diterima setidaknya memenuhi kepatutan kebutuhan hidup akan sandang pangan dan papan.

Dalam rangka memberikan perlindungan bagi warga negara yang telah bekerja maka pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk memberikan perlindungan dari tindakan eksploitasi pengusaha. Salah satu nya adalah dengan membuat dan memberlakukan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan untuk mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya sebagai penghormatan dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja maka upaya yang harus di wujudkan sebagai kewajiban pemerintah adalah dengan membuat kebijakan pengupahaan yang mendasarkannya pada upaya pemenuhan upah layak secara nasional bagi tenaga kerja dan anggota keluarganya.

Ketentuan Pasal 88 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Untuk memenuhi atau mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dimana salah satu kebijakan pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup

layak bagi buruh dan keluarganya adalah melalui penentuan upah minimum. Dengan demikian tujuan dari upah minimum adalah terpenuhinya kebutuhan hidup minimal buruh dan keluarganya dan juga terlindunginya buruh dan keluarganya. Kebijakan upah minimum juga berfungsi sebagai jaring pengaman sosial dan bertujuan menjaga agar tingkat upah pekerja tidak merosot hingga level yang sangat rendah. Kebijakan upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, maka Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Ketentuan Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 ini adalah ketentuan yang wajib atau normatif. Oleh karena ketentuan Pasal 90 Ayat (1) ini adalah merupakan wajib atau normatif maka bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran atas ketentuan tersebut akan mendapat sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 90 Ayat (1) tersebut adalah merupakan salah satu upaya pemerintah untuk melindungi pekerja dari tindakan eksploitasi yang dilakukan oleh pengusaha dan sekaligus sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagai mana yang diamanatkan oleh Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Penetapan upah minimum tersebut dilakukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota.

Berdasarkan pada mekanisme penentuan upah minimum yang dilakukan oleh para pihak yang terlibat, faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam

penentuan upah minimum maka seluruh pengusaha harusnya mampu membayar upah minimum yang di tentukan oleh pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi, “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagai mana dimaksud dalam pasal 89”.

Ketentuan Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menjadi tidak wajib atau tidak bersifat normatif dengan adanya Pasal 90 Ayat (2) yang berbunyi, “bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Penangguhan upah adalah tindakan pengusaha untuk menunda pembayaran upah minimum dalam kurun waktu tertentu. Contoh, upah minimum pekerja di Kabupaten Bogor adalah sebesar Rp. 2.242.240,00 perbulan, maka banyak perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Bogor mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Upaya pengusaha mengajukan izin penangguhan pelaksanaan upah minimum di dasarkan pada ketentuan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam surat keputusan Gubernur secara jelas mengatur tentang jangka waktu penangguhan selama 12 bulan. Penentuan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku akan ditinjau setiap tahun. Dengan adanya kenaikan upah setiap tahun, maka para pengusaha kembali melakukan upaya penangguhan atas kenaikan upah minimum tahun berikutnya. Artinya, dalam jangka waktu 2 tahun berturut-turut ribuan bahkan puluhan ribu buruh atau pekerja tidak pernah

menerima upah minimum sebagaimana yang di tetapkan atau dengan kata lain para buruh tersebut menerima upah dibawah standar kebutuhan hidup layak.

Upaya penangguhan pelaksanaan upah minimum tidak hanya terjadi pada perusahaan diwilayah Kabupaten Bagor. Beberapa perusahaan yang ada di kota Bekasi juga melakukan penangguhan upah minimum kepada para buruh atau pekerja. Pengajuan untuk penangguhan pelaksanaan upah minimum terjadi juga pada perusahaan yang ada diwilayah Provinsi Banten.

Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasannya tidak menjamin adanya kehidupan yang layak bagi pekerja. Dengan ketentuan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 beserta penjelasannya memberi ruang pengusaha untuk tidak wajib melaksanakan pembayaran atas kekurangan upah yang ditunda selama jangka waktu 12 bulan.

Berdasarkan ketentuan penjelasan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 beberapa perusahaan di wilayah Kabupaten Bogor, Bekasi, Banten yang di berikan penangguhan pelaksanaan upah dengan jangka waktu 12 bulan tidak berkewajiban untuk membayar upah minimum pada tahun yang di izinkan ditangguhkan setelah jangka waktu 12 bulan tersebut berakhir. Dengan demikian sejumlah ribuan bahkan ratusan ribu buruh atau pekerja khususnya pada perusahaan yang diberi izin penangguhan tidak menerima upah sesuai dengan ketentuan yang sudah di tetapkan. Bagaimana para pekerja atau buruh dapat memenuhi kebutuhan standar hidup layak seperti yang di amanatkan oleh UUD 1945 Pasal 28D Ayat (2) sementara mereka menerima upah dibawah ketentuan yang sudah di tetapkan bersama.

Menurut Pemohon, Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 memberikan calah kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum. Ketentuan Pasal tersebut telah mengakibatkan kerugian bagi pekerja atau buruh atas jaminan kepastian hukum dalam mendapatkan upah minium.

Ketidak mampuan membayar upah minimum tidak boleh di artikan sebagai lonceng kematian bagi perusahaan, yang apabila tidak mendapat proteksi akibat selanjutnya gulung tikar yang berarti hilangnya lapangan kerja bagi buruh. Dengan demikian, untuk memberikan upah dibawah upah minimum, seharusnya sudah diketahui dan disetujui bersama sebelum adanya kontrak kerja. Adanya batas atau tenggang waktu penangguhan upah minimum, tidak boleh disalah gunakan untuk menghindari kondisi rill bahwa perusahaan tidak mampu mambayar upah minimum.

Bagi perusahaan yang telah mendapat izin penangguhan pelaksanaan upah minimum dari Gubernur maka pelaksanaan upah minimum tersebut tidak dapat diperselisihkan antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena pembayaran upah dibawah ketentuan upah minimum oleh perusahaan telah disetujui oleh Gubernur dan sah sesuai dengan hukum yang berlaku sebagai mana diatur dalam Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 beserta penjelasannya.

Dengan demikian ketentuan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 tersebut bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 karena pekerja atau buruh tidak memeperoleh akan apa yang menjadi hak normatifnya untuk kehidupan yang

layak sebagaimana diatur dalam Pasal 89 juncto Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003.¹⁵³

B. Pertimbangan Hakim

Berdasarkan Pasal 24C Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), Pasal 10 Ayat (1) huruf a UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, dan Pasal 29 Ayat (1) huruf a UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar.

Bahwa permohonan para Pemohon adalah pengujian konstitusional Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya yang masing-masing menyatakan:

Pasal 90 Ayat (2) :“Bagi pengusaha ayang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Penjelasan Pasal 90 Ayat (2) :“Penangguhan pelaksanaan upah minimum dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum

¹⁵³ *Ibid.* h. 6-18.

yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”.

Tehadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan:

Pasal 28D Ayat (2) :“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan Pasal 51 Ayat (1) UU MK beserta penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang.¹⁵⁴

Bahwa para Pemohon masing-masing adalah pimpinan serikat buruh/pekerja. Para Pemohon berkedudukan sebagai sekelompok orang, warga Negara Indonesia, yang mempunyai kepentingan sama dalam memperjuangkan hak dan kepentingan buruh dan keluarganya.

Para Pemohon mendalilkan memiliki hak konstitusional yang diberikan UUD 1945. Menurut para Pemohon hak konstitusionalnya tersebut telah dirugikan

¹⁵⁴ *Ibid.* h. 31-31.

dengan berlakunya Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 beserta penjelasannya sebagaimana diuraikan diatas.

Berdasarkan uraian diatas, menurut Mahkamah para Pemohon *a quo* telah menjelaskan kualifikasinya sebagai sekelompok orang, warga Negara Indonesia, yang mempunyai kepentingan yang sama didalam memperjuangkan hak dan kepentingan buruh dan keluarganya. Selain sebagai pemimpin serikat buruh, para Pemohon juga merupakan pekerja yang mempunyai hak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Terkait hal tersebut, terdapat potensi bahwa hak konstitusional para Pemohon akan dirugikan dengan berlakunya Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 beserta penjelasannya dan kerugian dimaksud menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, apabila pengusaha tidak membayar upah sebagaimana ketentuan yang berlaku. Bahwa kerugian konstitusional para Pemohon tidak akan terjadi apabila permohonan para Pemohon dikabulkan. Dengan demikian para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk bertindak sebagai para Pemohon dalam permohonan *a quo*.

Para Pemohon mendalilkan bahwa Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 beserta penjelasannya bertentangan dengan UUD 1945, dengan alasan yang pada pokoknya menyatakan bahwa pemberian izin penangguhan upah bagi perusahaan untuk tidak membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan upah minimum mengakibatkan pekerja atau buruh tidak dapat memenuhi kebutuhan standar hidup layak sebagaimana diatur dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945.

Menimbang bahwa setelah memeriksa dengan seksama bukti-bukti para Pemohon dan mendengar keterangan pihak-pihak, Mahkamah memberikan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Dalam perkara *a quo* yang menjadi dasar pengujian adalah Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, norma UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam perkara *a quo* tidak *ne bis in idem* sehingga selanjutnya Mahkamah memeriksa pokok permohonan *a quo*.
- b. Bahwa para Pemohon mendalilkan penangguhan pembayaran upah minimum oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 mengakibatkan buruh atau pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan standar hidup layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Terhadap dalil tersebut, Mahkamah dalam pertimbangan hukum Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010 menyatakan, “menurut Mahkamah, kekuatan modal dan produksi pengusaha tidak dapat disama ratakan. Bagi perusahaan yang kuat dengan modal dan teknologi yang modern serta manajemen yang handal, penangguhan upah minimum tidaklah adil, namun banyak pula perusahaan dengan modal kecil dengan margin keuntungan yang kecil, sementara produksinya masih harus bersaing di pasar bebas, sehingga pengusaha tersebut masih memerlukan perlindungan hukum. Mereka belum mampu memberikan upah minimum, karena perusahaan demikian masih baru berdiri dengan modal kecil. Mereka masih membutuhkan bantuan berupa modal, keringanan pajak, dan sebagainya”.

Bahwa ketidak mampuan membayar upah minimum tidak boleh diartikan sebagai lonceng kematian bagi perusahaan, yang apabila tidak mendapat proteksi akibat selanjutnya gulung tikar yang berarti hilangnya lapangan kerja bagi buruh. Namun demikian, untuk pemberian upah dibawah upah minimum, seharusnya sudah diketahui dan disetujui bersama sebelum adanya kontrak kerja antar buruh atau pekerja dan pengusaha berdasarkan kondisi riil perusahaan, sehingga hal tersebut disadari dan diantisipasi oleh kedua belah pihak tanpa paksaan. Walaupun demikian, adanya batas atau tenggang waktu tertentu penangguhan upah minimum, tidak boleh disalah gunakan untuk mengingkari kondisi riil bahwa perusahaan telah mampu membayar upah minimum.

- c. Bahwa para Pemohon mendalilkan penjelasan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 telah memberi ruang kepada pengusaha untuk tidak wajib melaksanakan pembayaran atas kekurangan upah yang ditunda selama jangka waktu tertentu. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 yang menjamin adanya kehidupan yang layak bagi pekerja.

Menurut Mahkamah, upah minimum selain merupakan upaya perlindungan dasar bagi pekerta atau buruh, juga sebagai jaring pengaman agar upah tidak jatuh merosot sampai pada level terendah. Pada prinsipnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang ditetapkan oleh Gubernur atau pejabat yang bersangkutan karna penetapan oleh Gubernur atau pejabat tersebut telah

memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan/atau Bupati/Walikota. Faktanya, tidak semua pengusaha mampu memberikan upah minimum kepada pekerja/buruh, sebagaimana telah dipertimbangkan Mahkamah dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011. Oleh karenanya, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh dimungkinkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu. Adapun dari sudut pandang pekerja atau buruh, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.

Namun, pertanyaan selanjutnya yang harus dijawab adalah apakah penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja atau buruh dengan serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan? Menjawab pertanyaan tersebut, Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

sebagai mana dimaksud dalam Pasal 89”. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut merupakan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Ayat (1) dan Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh adalah keharusan dan tidak dapat dikurangi. Adapun penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan tersebut. Dengan kata lain, selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja atau buruh. Hal tersebut demi memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja atau buruh untuk dapat menerima penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada pengusaha agar yang bersangkutan tidak berlindung dibalik ketidak mampuan tersebut. Pembayaran upah dibawah upah minimum oleh pengusaha yang didasarkan atas penetapan pejabat yang berwenang/ Gubernur atas permintaan dari pengusaha sangat rentan terhadap penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha. Oleh Karena itu, selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha tetap menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarnya.

Berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas, menurut Mahkamah, terdapat inkonsistensi norma antara Pasal 90 Ayat (1) dan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan penjelasan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003. Inkonsistensi dimaksud telah menimbulkan penafsiran yang berbeda terkait penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja atau buruh. Keadaan yang demikian bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945. Yang menyatakan, “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, yang menyebabkan buruh terancam haknya untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sehingga ketentuan *a quo* juga bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu Mahkamah berpendapat, untuk menghindari terjadinya ketidak pastian hukum serta mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan pekerja atau buruh, Mahkamah harus menegaskan bahwa penjelasan Pasal 9 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentangan dengan UUD 1945.¹⁵⁵

¹⁵⁵ *Ibid.* h. 34-39.

C. Amar Putusan

Putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 Mahkamah Konstitusi memutuskan:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian:
 - a. Penjelasan Pasal 90 Ayat (2) sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b. Penjelasan Pasal 90 Ayat (2) sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai ketentuan hukum mengikat.
2. Permohonan para Pemohon terhadap Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak dapat diterima.
3. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Demikian putusan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh Sembilan Hakim Konstitusi yaitu Arief Hidayat, selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, Manahan MP. Sitompul, I Dewa Gede Palguna, Patrialis Akbar, Maria Farida Indrati, Aswanto, Wahiduddin Adams, dan Suhartoyo, masing-masing sebagai Anggota, pada hari Selasa, tanggal dua puluh dua, bulan Maret, tahun dua ribu enam belas, dan hari Senin, tanggal dua puluh enam, bulan September, tahun dua ribu enam belas, yang diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal dua puluh Sembilan, bulan September, tahun dua ribu enam belas, selesai diucapkan pukul 10.11 WIB, oleh delapan Hakim Konstitusi, yaitu Anwar Usman, selaku Ketua merangkap anggota, Manahan MP. Sitompul, I Dewa Gede Palguna, Patrialis Akbar, Maria Farida Indrati, Aswanto, Wahiduddin Adams, dan Suhartoyo, dengan didampingi oleh Rizki Amalia sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh para Pemohon, Presiden atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.¹⁵⁶

¹⁵⁶ *Ibid.* h. 40-41.

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015

Ketentuan mengenai Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”¹⁵⁷ dan penjelasannya “penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu yang diberikan penangguhan”¹⁵⁸ dapat melanggar hak konstitusional bagi warga negara yang telah bekerja serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya sebagaimana yang dijamin dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.¹⁵⁹

Dengan memperhatikan dalil Pemohon serta dihubungkan dengan hak konstitusional Pemohon yang ditentukan dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945,

¹⁵⁷ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. h. 21.

¹⁵⁸ *Ibid.* h. 64.

¹⁵⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, h. 5.

menurut Mahkamah, upah atas suatu pekerjaan selama masa kerja merupakan sesuatu yang harus dilindungi dan tidak boleh diserahkan kepada salah satu pihak agar tidak adanya kesewenang-wenang oleh siapapun. Pasal 90 Ayat (2) dan penjelasannya telah meniadakan hak konstitusional Pemohon sebagai seorang sekelompok orang, warga Negara Indonesia yang merupakan pekerja dimana hak-hak tersebut harus dilindungi.

Pasal 88 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹⁶⁰

Hal diatas dipertegas dengan adanya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D Ayat (2) yang menyatakan, “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi, “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”.¹⁶¹ Untuk memenuhi atau mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dimana salah satu kebijakan pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi buruh dan keluarganya adalah melalui penentuan upah minimum.

Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

¹⁶⁰ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. h. 20.

¹⁶¹ *Ibid.* h. 21.

Ketentuan Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 ini adalah ketentuan yang wajib atau normatif. Oleh karena ketentuan Pasal 90 Ayat (1) ini adalah merupakan wajib atau normatif maka bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran atas ketentuan tersebut akan mendapat sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan,” barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 Ayat (1) dan Ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 Ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 Ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 Ayat (4) dan Ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan paling banyak Rp. 400.000.000,00. Pasal 185 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan, “tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan”.¹⁶²

Ketentuan Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menjadi tidak wajib atau tidak bersifat normatif dengan adanya Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan” dan penjelasannya “penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang

¹⁶² UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. h. 43.

berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu yang diberikan penangguhan”.¹⁶³

Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasannya tidak menjamin adanya kehidupan yang layak bagi pekerja. Ketentuan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 beserta penjelasannya memberi ruang kepada pengusaha untuk tidak wajib melaksanakan pembayaran upah sesuai dengan upah minimum. Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 beserta penjelasannya memberi celah kepada pengusaha untuk tidak patuh kepada hukum. Para pengusaha yang telah melakukan penangguhan upah minimum dapat melakukan kembali penangguhan atas upah minimum pada tahun berikutnya. Artinya, ribuan bahkan puluhan ribu buruh atau pekerja tidak pernah menerima upah minimum sebagaimana yang telah ditetapkan atau dengan kata lain para buruh tersebut menerima upah dibawah standar Kebutuhan Hidup Layak. Ketentuan Pasal tersebut telah mengakibatkan kerugian bagi pekerja atau buruh atas jaminan kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum.¹⁶⁴

Faktanya, kekuatan modal dan produksi pengusaha tidak dapat disamaratakan. Bagi perusahaan yang kuat dengan modal dan teknologi yang modern serta manajemen yang handal, penangguhan upah minimum tidaklah adil, namun banyak pula perusahaan dengan modal kecil dengan margin keuntungan yang kecil, sementara produksinya masih harus bersaing di pasar bebas, sehingga pengusaha tersebut masih memerlukan perlindungan hukum. Mereka belum mampu memberikan upah minimum, karena perusahaan demikian masih baru

¹⁶³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, h. 11.

¹⁶⁴ *Ibid.* h. 13.

berdiri dengan modal kecil. Mereka masih membutuhkan bantuan berupa modal, keringanan pajak, dan sebagainya. Walaupun demikian, adanya batas atau tenggang waktu tertentu penangguhan upah minimum, tidak boleh disalahgunakan untuk mengingkari kondisi riil bahwa perusahaan telah mampu membayar upah minimum.¹⁶⁵

Menurut Mahkamah, upah minimum selain merupakan upaya perlindungan dasar bagi pekerja atau buruh, juga sebagai jaring pengaman agar upah tidak jatuh merosot sampai pada level terendah. Pasal 90 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagai mana dimaksud dalam Pasal 89”. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut merupakan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Ayat (1) dan Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh adalah keharusan dan tidak dapat dikurangi. Adapun penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan tersebut. Dengan kata lain, selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa

¹⁶⁵ *Ibid.* h. 36.

penanggungan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja atau buruh.¹⁶⁶

Hal tersebut demi memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja atau buruh untuk dapat menerima penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada pengusaha agar yang bersangkutan tidak berlindung dibalik ketidak mampuan tersebut. Pembayaran upah dibawah upah minimum oleh pengusaha yang didasarkan atas penetapan pejabat yang berwenang/ Gubernur atas permintaan dari pengusaha sangat rentan terhadap penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha. Oleh Karena itu, selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha tetap menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarnya.

Mahkamah Konstitusi menyatakan penjelasan Pasal 90 Ayat (2) inkonsisten dengan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 90 mengatur ketentuan bahwa pengusaha yang tidak mampu membayar upah bisa menanggungkan pembayaran upah minimum.

Menurut Mahkamah Konstitusi, bila inkonsistensi itu dibiarkan, hal ini berpotensi menimbulkan penafsiran berbeda terkait penanggungan pembayaran upah buruh. Untuk menghindari ketidakpastian hukum dan mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan buruh, Mahkamah Konstitusi harus menyatakan penjelasan Pasal 90 Ayat (2) sepanjang frasa tersebut bertentangan dengan UUD 1945,” untuk menghindari terjadinya ketidakpastian hukum serta mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan pekerja/buruh.

¹⁶⁶ *Ibid.* h. 37-38.

Dalam pertimbangan hukum tampak bahwa hakim menggunakan interpretasi sistematis yakni metode yang menafsirkan undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan, artinya tidak satupun dari peraturan perundang-undangan tersebut dapat ditafsirkan seakan-akan berdiri sendiri, tetapi harus selalu dipahami dalam kaitannya dengan jenis peraturan yang lainnya. Menafsirkan undang-undang tidak boleh menyimpang atau keluar dari sistem perundang-undangan atau sistem hukum suatu negara. Jadi, peraturan perundang-undangan keseluruhannya di dalam suatu negara dianggap sebagai suatu sistem yang utuh.¹⁶⁷

Dalam perkara tersebut, Hakim menerapkan putusan *constituief*, dimana putusan yang meniadakan suatu keadaan hukum atau menciptakan suatu keadaan hukum yang baru. Menyatakan satu Undang-Undang tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat karena bertentangan dengan UUD 1945 adalah meniadakan keadaan hukum yang timbul karena Undang-Undang yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Dengan sendirinya, putusan itu menciptakan suatu keadaan hukum yang baru. Frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”, menjadi tiada dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus

¹⁶⁷ Mengutip Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, Cetakan Kelima, 2007), hlm. 58-59, dalam Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 66-67.

dibayarkan kepada pekerja atau buruh. Hal tersebut meniadakan suatu keadaan hukum yang lama dan mengakibatkan lahirnya keadaan hukum yang baru.¹⁶⁸

Putusan merupakan penemuan hukum yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi yang dalam putusannya adalah suatu norma yang di dalam Undang-Undang akan dianggap konstitusional sepanjang dimaknai dan dijatuhkan sesuai dengan yang ditafsirkan oleh Mahkamah Konstitusi.

Putusan Mahkamah Konstitusi bagi pihak yang berkedudukan kurang menguntungkan yakni pekerja atau buruh memberikan perlindungan terhadap hak konstitusionalnya. Di sisi lain, penangguhan upah kerja memberikan perlindungan kepada pengusaha dan memberikan kesempatan untuk tatap menjalankan usahanya.

Menurut penulis, putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi telah memenuhi rasa keadilan bagi kedua belah pihak dan memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja atau buruh untuk dapat menerima penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada pengusaha agar yang bersangkutan tidak berlindung dibalik ketidak mampuan tersebut. Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 beserta penjelasannya tidak lagi memberi celah kepada pengusaha untuk tidak patuh kepada hukum. Bagi pengusaha, adanya Pasal tersebut juga memberikan perlindungan hukum, dimana para pengusaha dengan modal kecil dengan margin keuntungan yang kecil, sementara produksinya masih harus bersaing di pasar

¹⁶⁸ H. Khairuddin dan Iskandar Muda, *Pokok-Pokok Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, (Seksi Penerbitan Fakultas Syariah IAIN Raden Intan Lampung) mengutip, Maruarar Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 47-48.

bebas tetap bisa melakukan usahanya dengan menanggihkan pemberian upah kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak tanpa ada lagi pihak yang merasa dirugikan. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh akan terlindungi tanpa adanya pihak yang dirugikan.

B. Tinjauan hukum Islam tentang Penanggihan Kewajiban Membayar Upah sesuai dengan Upah Minimum

Produksi barang dan jasa memerlukan faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaannya. Pandangan ekonomi klasik mengelompokkan pendukung tersebut hanya pada faktor tanah dan pekerja, sedangkan dalam pandangan ekonomi modern faktor produksi tersebut meliputi modal usaha yang merupakan faktor penting dalam produksi, pengurusan dan manajemen serta teknologi disamping pekerja seperti yang diungkapkan oleh ekonomi klasik. Walaupun perkembangan teknologi sangat pesat, tetapi pekerja tetap diperlukan untuk produksi dan untuk menjalankan teknologi itu sendiri.¹⁶⁹

Oleh karena itu semaju apapun suatu negara, pasti tetap memerlukan peran pekerja dalam usaha produksi barang dan jasa. Berkaitan dengan pekerja, upah merupakan unsur utama pendapatan (income) mereka sehingga upah pekerja selalu menjadi polemik dan isu sentral dalam ketenagakerjaan. Hal itu disebabkan karena seorang majikan terkadang memberikan upah yang tidak sesuai sehingga

¹⁶⁹ Hamzaid B Yahya, 1998: 393. mengutip Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, (Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia e-mail: adle_hr@yahoo.com), h. 13.

timbul protes dari pekerja yang tergabung dalam serikat buruh. Serikat buruh mempunyai peran penting dalam memperjuangkan hak-hak anggota dari penindasan para majikan. Setiap kali memperingati hari buruh (tanggal 1 Mei) ribuan bahkan jutaan pekerja di seluruh dunia (termasuk di Indonesia) tumpah tuah di jalan-jalan untuk menyampaikan aspirasinya, dan yang selalu menjadi perjuangan kaum pekerja tiada lain adalah peningkatan upah. Para pekerja seolah-olah tidak bosan meminta pemerintah untuk menetapkan dan memberlakukan upah yang adil dan layak bagi mereka.¹⁷⁰

Memberikan upah kepada seseorang yang telah diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan hukumnya wajib. Hal ini berdasar firman Allah:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

Artinya: *“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya”* (Q.S At-Thalaq : 6).¹⁷¹

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat memengaruhi masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Banyak permasalahan yang timbul mengenai tenaga kerja di Indonesia, dan kebanyakan mengupas tingkat upah yang sangat rendah, bahkan tidak dapat mencukupi kebutuhan selama 1 (satu) bulan. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, banyak terjadi penindasan dan perlakuan diluar

¹⁷⁰ *Ibid.*

¹⁷¹ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, (Jawa Barat : Syaamil Qur'an, 2012), h. 559.

batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa.

Dengan demikian, jika hubungan antara pekerja dan pengusaha tetap diserahkan sepenuhnya kepada pihak pengusaha, maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial dibidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karna pihak yang kuat selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lemah atau rendah.

Campur tangan pemerintah sangat diperlukan disini, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Salah satunya, dengan di sah kannya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan peraturan terkait upah minimum yang diterima oleh pekerja atau buruh.

Namun meski sudah adanya peraturan yang mengatur terkait upah kerja, tidak serta-merta menghilangkan permasalahan yang timbul terkait upah kerja. Pada Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, “bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”¹⁷² dimana penjelasan dari Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan

¹⁷² UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. h. 20.

yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu yang diberikan penangguhan.¹⁷³ Artinya, meski sudah ada peraturan yang mengatur terkait upah kerja, tetap saja ribuan bahkan puluhan ribu buruh atau pekerja tidak pernah menerima upah minimum sebagaimana yang ditetapkan atau dengan kata lain para buruh tersebut menerima upah dibawah standar kebutuhan hidup layak.

Setelah dilakukan uji materiil terhadap Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hakim Mahkamah Konstitusi menerapkan putusan *cinsituief*, bahwa Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”, dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”.

Mengenai putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 jika dilihat menurut hukum Islam maka Putusan Mahkamah Konstitusi memenuhi prinsip-prinsip penetapan upah kerja dalam Islam dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan

¹⁷³ *Ibid.* h. 64.

pengusaha. Dalam hal ini prinsip-prinsip yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan upah, yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

1. Prinsip keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.¹⁷⁴ Adil mempunyai bermacam-macam makna, di antaranya sebagai berikut:

a. Adil bermakna jelas dan transparan

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.¹⁷⁵

b. Adil bermakna proporsional

Prinsip adil secara proposional ini disebutkan dalam firman Allah SWT, sebagai berikut:

¹⁷⁴ Abdul Manan, *Teori dan Praktik Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Prima, 1998), h. 113.

¹⁷⁵ *Ibid.*

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

“Maka, pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak akan diberi balasan, kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. Yaasin ayat 54)¹⁷⁶

Ayat di atas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi.

Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan unsur yang lainnya.

2. Prinsip kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak. Adapun layak mempunyai makna sebagai berikut:

¹⁷⁶ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, Op. Cit, h. 443.

- a. Layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan.

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).

Dari hadits diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu : pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal).

Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, dimana mereka (pengusaha muslim) seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang sangat jarang dilakukan saat ini. Wilson menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practice* yang artinya kira-kira “walaupun perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para majikan Muslimin acapkali memperhatikan kehidupan karyawan di luar lingkungan kerjanya, hal ini sulit untuk dipahami para pengusaha Barat“. Konsep inilah yang sangat berbeda dengan konsep upah menurut Barat. Konsep upah menurut Islam, tidak dapat dipisahkan

dari konsep moral. Mungkin sah-sah saja jika gaji seorang pegawai di Barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh (misalnya *cleaning service*). Tetapi dalam konsep Islam, meskipun *cleaning service*, tetap faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.¹⁷⁷

b. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Dalam Firman Allah SWT sebagai berikut:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ



“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.” (QS. Asy-Syua’ra ayat 183).¹⁷⁸

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

¹⁷⁷ Abdul Manan, *Op. Cit.* h. 114.

¹⁷⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, *Op. Cit.* h. 374 .

3. Prinsip kebajikan

Sedangkan kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus. Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.¹⁷⁹

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 dengan prinsip-prinsip penetapan upah kerja dalam Islam menurut penulis memiliki hubungan satu sama lain. Dimana dalam penjelasan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”, menjadi tiada dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja atau buruh. Putusan Mahkamah Konstitusi telah memenuhi rasa keadilan bagi kedua belah pihak dan memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja atau buruh untuk dapat menerima penghasilan yang layak

¹⁷⁹ Abdul Manan, *Op. Cit.* h. 115.

bagi kemanusiaan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada pengusaha agar yang bersangkutan tidak berlindung dibalik ketidak mampuannya.

Putusan Mahkamah Konstitusi memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak tanpa ada lagi pihak yang merasa dirugikan. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh akan terlindungi tanpa adanya pihak yang dirugikan.

Dalam Islam seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar.

Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Upah kerja haruslah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak. Putusan Mahkamah Konstitusi menurut penulis, sesuai dengan prinsip pemberian upah dalam Islam yang mana tercapainya pemenuhan hidup layak bagi pekerja atau buruh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan penjelasan Pasal 90 Ayat (2) inkonsisten dengan Pasal 90 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 90 mengatur ketentuan bahwa pengusaha yang tidak mampu membayar upah bisa menanggihkan pembayaran upah minimum.

Menurut Mahkamah Konstitusi, bila inkonsistensi itu dibiarkan, hal ini berpotensi menimbulkan penafsiran berbeda terkait penangguhan pembayaran upah buruh. Untuk menghindari ketidakpastian hukum dan mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan buruh, Mahkamah Konstitusi harus menyatakan penjelasan Pasal 90 Ayat (2) sepanjang frasa tersebut bertentangan dengan UUD 1945,” untuk menghindari terjadinya ketidakpastian hukum serta mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan pekerja/buruh.

Dalam pertimbangan hukum tampak bahwa hakim menggunakan interpretasi sistematis yakni metode yang menafsirkan undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan, artinya tidak satupun dari peraturan perundang-undangan tersebut dapat ditafsirkan seakan-akan berdiri sendiri, tetapi harus selalu dipahami dalam kaitannya dengan jenis peraturan yang lainnya. Menafsirkan undang-undang tidak boleh menyimpang atau keluar dari sistem perundang-undangan atau sistem hukum suatu negara. Jadi,

peraturan perundang-undangan keseluruhannya di dalam suatu negara dianggap sebagai suatu sistem yang utuh.

Dalam perkara ini, Hakim menerapkan putusan *constituief*, dimana putusan yang meniadakan suatu keadaan hukum atau menciptakan suatu keadaan hukum yang baru. Menyatakan satu Undang-Undang tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat karena bertentangan dengan UUD 1945 adalah meniadakan keadaan hukum yang timbul karena Undang-Undang yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Dengan sendirinya, putusan itu menciptakan suatu keadaan hukum yang baru. Frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”, menjadi tiada dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja atau buruh. Hal tersebut meniadakan suatu keadaan hukum yang lama dan mengakibatkan lahirnya keadaan hukum yang baru.

2. Jika ditinjau menurut Hukum Islam, mengenai putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 maka Putusan Mahkamah Konstitusi memenuhi prinsip-prinsip penetapan upah kerja dalam Islam dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini prinsip-prinsip yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan upah, yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan

kebajikan. Dimana hal-hal prinsip-prinsip tersebut sesuai dengan Putusan yang telah dikeluarkan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi.

B. Saran

1. Bagi pihak pekerja atau buruh haruslah mengetahui terlebih dahulu besaran upah yang diterima dalam melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui jenis pekerjaan apa yang akan dilakukan sebelum melakukan kesepakatan atau perjanjian kepada pengusaha atau pihak pemberi kerja. Hal ini, untuk menghindari ketidak jelasan akad antara pekerja atau buruh dan pengusaha serta meminimalisir terjadinya perselisihan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha dikemudian hari.
2. Bagi pihak pengusaha atau pemberi kerja agar tidak berlindung dibalik ketidak mampuannya. Bagi pengusaha yang mampu memberikan upah sesuai atau bahkan lebih besar dari upah minimum diharapkan dapat memberikan upah sesuai dengan yang seharusnya. Bagi pihak pengusaha diharapkan agar dapat patuh terhadap hukum yang ada dan tidak melakukan eksploitasi kepada para pekerja atau buruh.
3. Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi ini diharapkan tidak lagi ada pemberin upah yang tidak adapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi para pekerja atau buruh dan keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu ‘Abdillah Muhammad ibn Isma’il al-Bukhari, *al-Jami’ al-Sahih*, Juz III, (Beirut: Dar Ibn Kasir, 1407 H/1987 M);
- Abu ‘Abdurrahman Ahmad bin ‘Ali bin Syu’aib ‘Ali bin Sinam bin Bahr al-Khurasani al-Qadi Imam an-Nasa’I, *Sunnah an-Nasa’I Jilid III*, (Beirut, Libanon: Dar al-Fikr, 1930);
- Abu Dawud, *Bab Al Buyu’*. No.3628;
- Akhtar, Amin. *Kerangka Kerja Struktural Sistem Ekonomi Islam* dalam Ainur R. Sophiaan (Ed.), *Etika Ekonomi Politik: Elemen-elemen Strategis Pembangunan Masyarakat Islam*, (Jakarta: Risalah Gusti, 1997). Ali, Zainudin. *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Grafik Grafika, 2011);
- Al Bukhari Abu Abdullah Muhammad bin Ismail Abu Abdillah bin Ibrahim bin al-Mughirah bin Badrdizbah, *Shahih ai- Bukhariy Bihasiyah al-Imam as-Sindiy*, Juz II, (Beirut: Darul Kutub al-Ilmiyah, 1987);
- Al-Lajnah ad-Daimah Lil Buhutsil ‘Ilmiyyah Wal Ifta’, *Fatwa Lajnah Daimah Lil Buhutsil al-‘Ilmiyyah Wal Ifta’*, (Ar-Ri’asatu al-‘Aamah lil Buhuts al-‘Ilmiyyah wal Ifta’, 2005);
- An-Nabhani, Taqiyuddin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, (Jakarta: Risalah Gusti, 1996);
- Anwar, Mohammad. *Fiqih Islam: Muamalah, Munakahat, Fara’id, dan Jinayah*, (Bandung: Alma’arif, 1988);
- Ash-Shiddiqie, Hasby. *Filsafat Hukum Islam*, Jilid II, (Jakarta: Bulan Bintang 1995);
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007);

Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997);

Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007);

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Edisi Keempat, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012);

Djumaji. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992);

Halili Toha & Hari Pramono. *Hubungan Antara Majikan dan Buruh*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991);

Halim, A. Ridwan dan Ny. Sri Subiandini Gultom. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987);

H. Khairuddin dan Iskandar Muda. *Pokok-Pokok Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, (Seksi Penerbitan Fakultas Syariah IAIN Raden Intan Lampung, 2011) mengutip, Maruarar Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafik);

Hamzaid, B. Yahya. *Ekonomi Mikro*, (Kajang: B & H Enterprise, 1998);

H.R, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006);

Ja'far, H.A Khumedi. *Hukum Perdata Islam di Indonesia (Aspek Hukum Keluarga dan Bisnis)*, (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan IAIN Raden Intan Lampung, 2015);

J.Payama. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: FEUI, 2001);

J. T. Salim. *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, (Bandung: PT Intermedia, 1988);

Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012);

Karim, Helmi. *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Rajawali Press, 2002);

Kementrian Agama Republik Indonesia. *Al-qur'an dan Terjemah*, (Jawa Barat : Syaamil Qur'an, 2012);

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000.

Kunto, Suharsini Ari. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), mengutip Achmad Rif'an, "Kewenangan Peradilan Agama dan Peradilan Umum Dalam Memeriksa dan Memutus Sengketa Perbankan Syariah (Studi Pasal 55 UU Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah)". (Skripsi Program Strata 1 Hukum Keluarga UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013);

Kosidin, Koko. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan. Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999);

Manan, Abdul. *Teori dan Praktik Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Prima, 1998);

Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987);

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2010);

Mertokusumo, Sudikno. *Penemuan Hukum sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, Cetakan Kelima, 2007), hlm. 58-59, dalam Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011);

Moloeng, Lexy J. *Metode Penelitian Kuallitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007);

Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004);

Muhammad Ibn Yazid Abu Allah al-Qazwiniyy, *Sunnah Ibn Majah*, (Dar al-Fikr, Beirut, t.th, juz 2). mengutip Abdul Hafidh Roisy, *Hadis Tentang Waktu Pembayaran Upah*, (Skripsi Program Strata 1 Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2010);

Nawawi, Ismail. *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012);

Penundaan Bukan Berarti Menghapus Kewajiban yang di Tunda, Hanya Tertunda, Telaah Hak Normatif Buruh/Pekerja (On-line), tersedia di : **<http://www.hukum-hukum.com/2016/10/penundaan-bukan-berarti-menghapus.html>** (10 Oktober 2016);

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pajak Penghasilan atas Penghasilan yang Diterima oleh Pekerja Sampai dengan Sebesar Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota;

Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum;

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015;

Rahman, Afzalur. *Economic Doktrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995);

Rasyid, Sulaiman. *Fiqh Islam*, (Jakarta: Attahiriyah, 1976);

Ringkasan Permohonan Perkara Nomor 72/PUU-XIII/2015 Penangguhan Pemberian Upah Minimum;

Sahrani, Sohari dan Hj. Ru'fah Abdullah. *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011);

Shidieqy, Hasbi Ash. *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1984);

Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010);

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006);

Soekartawi. Simanjuntak. *Teori Ekonomi Produksi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003);

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985);

Sondang, P. Siagian. *Pengembangan Sumber DAYa Insani*, (Jakarta: Gunung Agung, 1987);

Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014);

Suhendi, H. Hendi. *Fiqh Muamalah Membahas Ekonomi Islam, Kedudukan Harta, Hak Milik, Jual Beli, Bunga Bank dan Riba, Musyrakah, Ijarah, Koperasi, Asuransi, Etika Bisnis dan lain-lain*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005);

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfa Beta, 2008);

Sulaiman, Thahir Abdul Muhsin. *Menanggulangi Krisis Ekonomi Secara Islam*, alih bahasa oleh, Anshari Sitanggal, (Bandung: Pustaka, 1985);

Suryabrata, Sumardi. *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000);

Syafi'I, H. Rachmt. *Al-Hadits*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000);

Syarifudin, Ahmad. “*Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 93/PUU-X/2012*”. (Skripsi Program Strata 1 Hukum Ekonomi Syari’ah (Muamalah) UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2015);

Tihami, MA. H. *Kamus Istilah-istilah dalam Studi Keislaman menurut Syekh Muhammad Nawawi al-Bantani*, (Serang: Suhud Sentra Utama, 2003);

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Wahbah al-Zuhaily, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu*, Juz IV;

Winardi. *Kamus Ekonomi*, (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 1998);

Yahya, Hamzaid B. 393. mengutip Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, (Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia e-mail: adle_hr@yahoo.com, 1998).



**KEMENTRIAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 704030

BLANKO KONSULTASI SKRIPSI

Nama : MIRA APRIANI

NPM/Jur : 1421030204/Mu'amalah

Judul Skripsi : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG PENANGGUHAN
UPAH KERJA DALAM PENETAPAN UPAH
MINIMAL (Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor
72/PUU-XIII/2015)**

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan	
			Pemb. I	Pemb. II
1.	Senin, 6 November 2017	Bimbingan Proposal, perbaikan rencana outline.		
2.	Rabu, 8 November 2017	Acc Proposal.		
3.	Senin, 27 November	Bimbingan BAB I, revisi sistem penulisan.		

	2017			
4.	Selasa, 28 November 2017	Bimbingan BAB I, judul diganti dan perbaikan rencana outline.		
5.	Rabu, 29 November 2017	Acc BAB I, lanjut BAB II-V.		
6.	Jum'at, 12 Januari 2018	Bimbingan BAB II-V, revisi abstrak dan catatan kaki.		
7.	Senin, 26 Februari 2018	Acc Pembimbing II		
8.	Selasa, 27 Februari 2018	Bimbingan Bab I-V, revisi abstrak, daftar isi, dan dilengkapi.		
9.	Selasa, 6 Maret 2018	Acc Pembimbing I		

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Khairuddin, M.H.
NIP. 196210221993031002

H. A. KhumediJa'far, S.Ag., M.H.
NIP. 197208262003121002